

**CÓDIGO DE TRABAJO**  
**LEY No. 185**  
**De 30 de octubre de 1996**





# Sumario del Código de Trabajo

<b>LIBRO PRIMERO</b>	
<b>Derecho Sustantivo</b>	<b>9</b>
<b>TÍTULO PRELIMINAR</b>	
Principios Fundamentales.....	9
<b>TÍTULO I</b>	
Disposiciones Generales.....	9
<b>CAPÍTULO I</b>	
Objeto y ámbito de aplicación .....	9
<b>CAPÍTULO II</b>	
Sujetos del derecho del trabajo .....	10
<b>CAPÍTULO III</b>	
Del empleo .....	10
<b>CAPÍTULO IV</b>	
Obligaciones de los empleadores .....	11
<b>CAPÍTULO V</b>	
Obligaciones de los trabajadores .....	12
<b>TÍTULO II</b>	
Derecho individual del trabajo .....	12
<b>CAPÍTULO I</b>	
Relación laboral y contrato de trabajo .....	12
<b>CAPÍTULO II</b>	
Formas o tipos de contratos .....	12
<b>CAPÍTULO III</b>	
De la capacitación, los traslados y promociones .....	13
<b>CAPÍTULO IV</b>	
De las invenciones, mejoras e innovaciones en los procesos de producción .....	13
<b>CAPÍTULO V</b>	
Suspensión del contrato de trabajo .....	14
<b>CAPÍTULO VI</b>	
De la terminación del contrato individual o relación de trabajo .....	15
<b>TÍTULO III</b>	
Jornadas de trabajo, descansos, permisos y vacaciones.....	16
<b>CAPÍTULO I</b>	
De las jornadas de trabajo .....	16

<b>CAPÍTULO II</b>	
De los descansos y permisos.....	17
<b>CAPÍTULO III</b>	
De las vacaciones.....	19
<b>TÍTULO IV</b>	
De los salarios.....	19
<b>CAPÍTULO I</b>	
Salario.....	19
<b>CAPÍTULO II</b>	
Pago de salario.....	19
<b>CAPÍTULO III</b>	
Medidas de protección del salario.....	20
<b>CAPÍTULO IV</b>	
Del decimotercer mes.....	20
<b>TÍTULO V</b>	
De la higiene y seguridad ocupacional y de los riesgos profesionales.....	21
<b>CAPÍTULO I</b>	
De la higiene y seguridad ocupacional.....	21
<b>CAPÍTULO II</b>	
De los riesgos profesionales.....	22
<b>TÍTULO VI</b>	
Del trabajo de los niños, niñas y adolescentes.....	24
<b>CAPÍTULO ÚNICO</b>	24
<b>TÍTULO VII</b>	
Del trabajo de las mujeres.....	25
<b>CAPÍTULO I</b>	
De las mujeres trabajadoras.....	25
<b>CAPÍTULO II</b>	
De la protección de la maternidad de la mujer trabajadora.....	25
<b>TÍTULO VIII</b>	
Condiciones especiales de trabajo.....	26
<b>CAPÍTULO I</b>	
De los servicios domésticos.....	26
<b>CAPÍTULO II</b>	
Del trabajo a domicilio.....	27
<b>CAPÍTULO III</b>	
Del trabajo en el mar.....	27
<b>CAPÍTULO IV</b>	
Del trabajo en otras vías acuáticas navegables.....	29
<b>CAPÍTULO V</b>	
Del trabajo en la navegación aérea.....	30
<b>CAPÍTULO VI</b>	
Del trabajo en la industria de la construcción.....	30
<b>CAPÍTULO VII</b>	
Del trabajo en el transporte terrestre.....	30

<b>CAPÍTULO VIII</b>	
Del trabajo en el campo .....	31
<b>CAPÍTULO IX</b>	
Del trabajo en las explotaciones mineras.....	31
<b>CAPÍTULO X</b>	
Del trabajo de carga .....	33
<b>CAPÍTULO XI</b>	
Del trabajo en las prisiones.....	33
<b>CAPÍTULO XII</b>	
Del trabajo de los discapacitados.....	33
<b>CAPÍTULO XIII</b>	
Del trabajo en las plantaciones de banano, algodón, palma de aceite, café, tabaco y los demás cultivos incluyendo los no tradicionales.....	34
<b>TÍTULO IX</b>	
Derecho colectivo del trabajo.....	34
<b>CAPÍTULO I</b>	
De las asociaciones sindicales .....	34
<b>Sección I</b>	
Disposiciones generales.....	34
<b>Sección II</b>	
Facultades y funciones de los sindicatos.....	35
<b>Sección III</b>	
Obligaciones de los sindicatos.....	35
<b>Sección IV</b>	
Requisitos del acta constitutiva y de los estatutos .....	35
<b>Sección V</b>	
Del registro de sindicatos y asociaciones .....	36
<b>Sección VI</b>	
De la asamblea general .....	37
<b>Sección VII</b>	
De la junta directiva.....	37
<b>Sección VIII</b>	
Causas de disolución y liquidación de los sindicatos.....	37
<b>Sección IX</b>	
De las exoneraciones .....	38
<b>Sección X</b>	
Fusión de sindicatos, federaciones y confederaciones .....	38
<b>Subsección I</b>	
Fusión de sindicatos.....	38
<b>Subsección II</b>	
Federaciones, confederaciones y centrales sindicales .....	38
<b>Sección XI</b>	
Fuero sindical.....	38
<b>CAPÍTULO II</b>	
De la convención colectiva del trabajo.....	39

<b>CAPÍTULO III</b>	
De los conflictos colectivos .....	40
<b>Sección I</b>	
De la huelga .....	40
<b>Sección II</b>	
Del paro .....	40
<b>Sección III</b>	
Disposición común a la huelga y al paro .....	41
<b>TÍTULO X</b>	
Del derecho de gestión de los trabajadores .....	41
<b>CAPÍTULO ÚNICO</b> .....	41
<b>TÍTULO XI</b>	
<b>CAPÍTULO ÚNICO</b>	
De la disciplina laboral.....	41
<b>TÍTULO XII</b>	
<b>CAPÍTULO ÚNICO</b>	
De la prescripción .....	41
<b>TÍTULO XIII</b>	
Del Ministerio del Trabajo.....	42
<b>CAPÍTULO ÚNICO</b> .....	42
<b>LIBRO SEGUNDO</b>	
<b>Derecho Procesal del Trabajo</b> .....	<b>43</b>
<b>TÍTULO I</b>	
De los principios del procedimiento laboral .....	43
<b>CAPÍTULO I</b>	
Principios generales .....	43
<b>CAPÍTULO II</b>	
Ámbito y aplicación del derecho procesal.....	43
<b>CAPÍTULO III</b>	
De las fuentes del derecho procesal del trabajo.....	43
<b>TÍTULO II</b>	
<b>CAPÍTULO I</b>	
De las autoridades laborales.....	43
<b>CAPÍTULO II</b>	
De la competencia de los jueces .....	44
<b>Sección I</b>	
Por razón de la materia.....	44
<b>Sección II</b>	
Por razón de la cuantía .....	44
<b>Sección III</b>	
Por razón del territorio.....	44
<b>Sección IV</b>	
Competencia de otros funcionarios y organismos.....	44

<b>Sección V</b>	
Disposición común .....	44
<b>TÍTULO III</b>	
Las partes que intervienen en el proceso de trabajo .....	45
<b>CAPÍTULO ÚNICO</b>	
Las partes .....	45
<b>TÍTULO IV</b>	
De las actuaciones en los procedimientos laborales .....	45
<b>CAPÍTULO I</b>	
De las notificaciones y citaciones .....	45
<b>CAPÍTULO II</b>	
De los términos .....	46
<b>CAPÍTULO III</b>	
De los incidentes .....	46
<b>CAPÍTULO IV</b>	
Acumulación y separación de autos y acciones.....	47
<b>Sección I</b>	
Acumulación.....	47
<b>Sección II</b>	
Separación de procesos.....	47
<b>CAPÍTULO V</b>	
De los impedimentos, excusas y recusaciones para funcionarios laborales .....	47
<b>TÍTULO V</b>	
Procedimiento del juicio.....	47
<b>CAPÍTULO I</b>	
Vía ordinaria.....	47
<b>Sección I</b>	
De la demanda .....	47
<b>Sección II</b>	
Excepciones .....	48
<b>Sección III</b>	
Conciliación.....	49
<b>Sección IV</b>	
Pruebas.....	49
<b>Sección V</b>	
Medios de prueba.....	49
<b>Subsección I</b>	
Prueba documental .....	49
<b>Subsección II</b>	
Declaración de testigos.....	50
<b>Subsección III</b>	
Declaración de parte.....	50
<b>Subsección IV</b>	
Inspección judicial.....	50

<b>Subsección V</b>	
Dictamen de peritos.....	50
<b>Subsección VI</b>	
Medios científicos y tecnológicos de prueba.....	50
<b>Subsección VII</b>	
Presunciones.....	50
<b>Sección VI</b>	
Sentencia.....	51
<b>Sección VII</b>	
Medios de impugnación.....	51
<b>Sección VIII</b>	
Medidas de garantía.....	52
<b>Sección IX</b>	
Ejecución de sentencia.....	52
<b>TÍTULO VI</b>	
Procesos en los conflictos colectivos de carácter jurídico y económico-social.....	53
<b>CAPÍTULO I</b>	
Proceso en los conflictos colectivos de carácter jurídico.....	53
<b>CAPÍTULO II</b>	
Proceso en los conflictos colectivos de carácter económico-social.....	53
<b>Sección I</b>	
Arreglo directo.....	53
<b>Sección II</b>	
Pliego de peticiones.....	53
<b>Sección III</b>	
Conciliación.....	54
<b>Sección IV</b>	
Trámites de huelga.....	54
<b>Sección V</b>	
Del arbitraje.....	55
<b>TÍTULO VII</b>	
<b>CAPÍTULO ÚNICO</b> .....	56
<b>Sección I</b>	
Disposición transitoria.....	56
<b>Sección II</b>	
Disposición común.....	56
<b>Sección III</b>	
Disposiciones finales.....	56
<b>Lista de enfermedades relacionadas con el trabajo</b> .....	57
<b>Tabla de valuación de deficiencias y/o discapacidad de origen laboral</b> .....	61

## LIBRO PRIMERO DERECHO SUSTANTIVO

### TÍTULO PRELIMINAR Principios fundamentales

#### I

El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses.

#### II

El Código del Trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales.

#### III

Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los convenios colectivos.

#### IV

Los derechos reconocidos en este código son irrenunciables.

#### V

El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento.

#### VI

Las presentes disposiciones son concretas, objetivas y regulan las relaciones laborales en su realidad económica y social.

#### VII

El ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores.

#### VIII

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.

#### IX

Los casos no previstos en este código o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo

con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común.

#### X

Las normas contenidas en este código y la legislación laboral complementaria son de derecho público, por lo que el interés privado debe ceder al interés social.

#### XI

La mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República.

#### XII

Se garantiza a los trabajadores estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

#### XIII

Se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

### TÍTULO I Disposiciones generales

#### CAPÍTULO I Objeto y ámbito de aplicación

##### Artículo 1.-

El presente código regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores.

##### Artículo 2.-

Las disposiciones de este código y de la legislación laboral son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua. Se aplicará también a las

relaciones laborales de nicaragüenses que previa autorización del Ministerio del Trabajo, se inicien en Nicaragua y se desarrollen fuera del territorio nacional.

#### **Artículo 3.-**

Están excluidos del presente código los miembros de las Fuerzas Armadas únicamente en cuanto se refiere a sus funciones propias.

#### **Artículo 4.-**

La inmunidad de jurisdicción del personal de las misiones diplomáticas y representaciones de organismos internacionales o de cualquier entidad de este tipo, no constituye excepción en la aplicación del presente código para la protección de los trabajadores nicaragüenses.

#### **Artículo 5.-**

El español, idioma oficial del Estado, es de uso obligatorio en las relaciones laborales. Las lenguas de las comunidades de la costa atlántica también tendrán uso oficial en las relaciones laborales que tengan lugar en las regiones autónomas atlántico norte y sur, así como también en las comunidades de miskitos y sumos situados históricamente en los departamentos de Jinotega y Nueva Segovia.

El Ministerio del Trabajo publicará en las lenguas de las comunidades indígenas de la costa atlántica el Código del Trabajo y el reglamento interno de trabajo. También se redactarán en esas lenguas los convenios colectivos y otros documentos que afecten a los trabajadores de las comunidades.

## **CAPÍTULO II**

### **Sujetos del derecho del trabajo**

#### **Artículo 6.-**

Son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obligan con otra persona natural o jurídica denominada empleadora una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.

Cuando el trabajador, por necesidad implícita de la naturaleza del servicio u obra a ejecutar, conforme pacto o costumbre, requiera del auxilio de otra u otras personas, el empleador de aquel lo será de éstas, previo consentimiento expreso o tácito.

#### **Artículo 7.-**

La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la

designación que se da al puesto. Siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representen.

#### **Artículo 8.-**

Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración.

#### **Artículo 9.-**

Tienen el carácter de empleadores los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios.

#### **Artículo 10**

Se consideran representantes de los empleadores y en tal carácter, obligan a éstos en su relación con los demás trabajadores, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otras ejerzan funciones de dirección y administración.

#### **Artículo 11.-**

La sustitución del empleador no afecta las relaciones de trabajo. El empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo, hasta por el término de seis meses, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de sustitución; concluido el trabajo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo empleador.

#### **Artículo 12.-**

Se entiende por empresa la unidad económica de producción, distribución y comercialización de bienes y servicios. Se consideran como parte de la empresa los establecimientos y sucursales creadas para el crecimiento y extensión de sus actividades siempre que no constituyan una persona jurídica diferente.

## **CAPÍTULO III**

### **Del empleo**

#### **Artículo 13.-**

El empleo o cargo es la ocupación o profesión ejercida por un trabajador con subordinación a otra persona denominada empleador, para prestar sus servicios de acuerdo a las responsabilidades que deben ser cumplidas.

**Artículo 14.-**

El empleador está obligado a contratar, como mínimo, a un noventa por ciento de trabajadores nicaragüenses. El Ministerio del Trabajo, en casos debidamente justificados y que deberá consignar en la resolución respectiva, podrá exceptuar de esta limitación a determinados empleadores por razones técnicas.

**Artículo 15.-**

Se prohíbe la celebración de contratos de trabajo con trabajadores nicaragüenses dentro del territorio para prestar servicios o ejecutar obras en el extranjero, sin autorización expresa y previa del respectivo órgano del Ministerio del Trabajo, que dictará las condiciones y requisitos necesarios, salvo excepciones de ley.

**Artículo 16.-**

El Ministerio del Trabajo tendrá un servicio oficial gratuito de intermediación o agencia de empleo que autorizará y regulará el funcionamiento de los servicios o agencias privadas por intermedio de sus órganos competentes.

## CAPÍTULO IV

### Obligaciones de los empleadores

**Artículo 17.-**

Además de las obligaciones contenidas en otros artículos de este código, los empleadores están obligados a:

- a) Pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenidos con el trabajador;
- b) Respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio y no exigir ni aceptar cualquier clase de pago para emplear al trabajador ni elaborar listas discriminatorias o realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores;
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro;
- d) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas;
- e) No retener las herramientas u objetos del trabajador a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;
- f) No permitir que se dirija o se realice y desarrolle la

actividad laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas, influencia de drogas o cualquier otra condición análoga;

g) No portar ni permitir la portación y uso de armas de cualquier tipo en los lugares de trabajo, excepto en los casos de personas que estén facultadas para ello por la naturaleza de sus funciones;

h) No descontar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

i) Respetar el fuero sindical y no interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos;

j) Conceder a los trabajadores, sin descuento de salario y beneficios sociales, el tiempo necesario para que puedan concurrir ante las autoridades, cuando hubieren sido legalmente citados a declarar como testigos, o en su calidad de demandantes o demandados en casos judiciales y administrativos;

k) Respetar la jornada de trabajo, conceder los descansos establecidos y fijar el calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo;

l) Establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el Ministerio del Trabajo; y certificar a pedido del trabajador el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado;

m) Permitir el acceso a los lugares de trabajo de los inspectores del trabajo debidamente identificados y suministrar la información que sea oficialmente solicitada;

n) Permitir el acceso de los dirigentes o asesores del sindicato debidamente acreditados a los centros de trabajo y que se les suministre la información pertinente, vinculada a los conflictos y asuntos laborales atendidos por ellos;

o) Cumplir con las leyes y convenios colectivos que regulan el derecho de los trabajadores de participar en la gestión de las empresas;

p) Velar porque los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales ni objeto de acoso o chantaje sexual;

q) Alojar a los trabajadores gratuitamente en casas o locales seguros y apropiados a las condiciones locales y necesidades humanas, cuando por la naturaleza del trabajo o por requerimiento del empleador y por las dificultades o altos costos del transporte se vean precisados a permanecer en los lugares del trabajo; y

r) Cumplir en general con todas las obligaciones que se deriven del cumplimiento de las disposiciones de este código, legislación laboral, convenciones colectivas, reglamento interno de trabajo y de los fallos judiciales y arbitrales y de los convenios de la OIT ratificados por Nicaragua.

## **CAPÍTULO V**

### **Obligaciones de los trabajadores**

#### **Artículo 18.-**

Además de las contenidas en otros artículos de este código, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- a) Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador;
- b) Cumplir con la jornada, horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador;
- c) Procurar el incremento de la producción y de la productividad, en su caso;
- d) Observar una conducta respetuosa con el empleador y con sus compañeros de trabajo, evitando riñas y llegar a vías de hecho;
- e) Guardar el debido sigilo acerca de secretos técnicos, comerciales y de fabricación de la empresa;
- f) Utilizar los bienes, recursos y materiales con el cuidado debido, para los fines que fueron destinados y restituir el equipo de trabajo o vivienda, en su caso, una vez concluido el trabajo para que les fueron proporcionados;
- g) Prestar el auxilio necesario en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligren los intereses de la empresa o de sus compañeros de trabajo;
- h) Asistir a los cursos y demás actividades de capacitación o adiestramiento que se convengan con el empleador;
- i) Cumplir con las medidas que correspondan para evitar riesgos y accidentes de trabajo;
- j) No trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, de drogas o en otra condición análoga;
- k) No portar armas de cualquier tipo durante el trabajo, salvo aquellas que puedan utilizarse en función de la ocupación que desempeñan;
- l) No someter a ofertas ventajosas o amenazas de represalias a otro trabajador con el fin de obligarle a tener relaciones sexuales; y
- m) En general, todas aquellas que se deriven del contrato, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo.

## **TÍTULO II**

### **Derecho individual del trabajo**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Relación laboral y contrato de trabajo**

#### **Artículo 19.-**

Relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le dé origen, es la prestación de trabajo de una per-

sona natural subordinada un empleador mediante el pago de una remuneración.

Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio.

#### **Artículo 20.-**

El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) El lugar y la fecha de su celebración;
- b) La identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellido del representante legal de la entidad empleadora;
- c) Descripción del trabajo y lugar o lugares donde deba realizarse;
- d) La duración diaria y semanal de la jornada y si ésta es diurna, mixta o nocturna;
- e) Indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida;
- f) La cuantía de la remuneración, su forma, períodos y lugar de pago, y si se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo, por comisión o por participación en los cobros de ventas o en las utilidades y cualquier otro complemento salarial, así como la forma de cálculo en la remuneración;
- g) Las firmas de los otorgantes o su representante legal, o impresión digital o firma a ruego de los que no sepan o no puedan firmar, en presencia de dos testigos.

La falta de alguno de los elementos indicados no exime a las partes de cumplir con esta disposición. En todo caso se entenderá completado en lo pertinente por lo dispuesto en la legislación laboral o convención colectiva.

#### **Artículo 21.-**

Si se incumplieren las condiciones de un contrato de trabajo una vez convenido y antes del inicio de la prestación de los servicios, podrá acudir a los tribunales de trabajo, para que éstos determinen la existencia y cuantía de los daños y perjuicios causados.

#### **Artículo 22.-**

Son capaces para contratar en materia laboral, los mayores de dieciséis años de edad.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Formas o tipos de contratos**

#### **Artículo 23.-**

El contrato de trabajo se redactará en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al

trabajador. Dichas copias podrán ser presentadas al Ministerio del Trabajo para su certificación.

**Artículo 24.-**

El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente cuando se refiera:

- a) Al trabajo en el campo;
- b) Al servicio doméstico; y
- c) A los trabajos temporales u ocasionales que no excedan de diez días.

En estos casos, el empleador suministrará al trabajador dentro de los primeros tres días de trabajo, una constancia que contenga la fecha de iniciación de la relación de trabajo, el servicio a prestar u obra a realizar y el salario estipulado. Salvo prueba en contrario, la constancia referida será suficiente para demostrar la existencia de la relación laboral.

**Artículo 25.-**

La relación de trabajo o contrato individual puede ser por tiempo determinado o indeterminado.

**Artículo 26.-**

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indeterminado, excepto:

- a) Cuando las partes convengan en un plazo;
- b) Cuando para la realización de la obra o servicio el plazo esté en función del tiempo de duración de los mismos;
- c) Cuando se trate de trabajos estacionales o cíclicos sin perjuicio de lo estipulado en convenios o acuerdos colectivos.

**Artículo 27.-**

El contrato o relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado cuando no tiene plazo. Asimismo, cuando hubiere expirado el plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorogue nuevamente.

**Artículo 28.-**

En los contratos por tiempo indeterminado, las partes pueden convenir un período de prueba no mayor de treinta días durante el cual cualquiera de ellas podrá poner fin a la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para las mismas.

**Artículo 29.-**

Se prohíbe estipular en el contrato que no se pagarán prestaciones sociales. El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable.

### **CAPÍTULO III**

#### **De la capacitación, los traslados y promociones**

**Artículo 30.-**

Las empresas, en coordinación con las organizaciones de los trabajadores, fomentarán, realizarán actividades y programas periódicos de capacitación para ampliar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, y en los mismos se garantizará la participación de varones y mujeres. La capacitación sistemática deberá garantizarse al trabajador en casos de cierre temporal del centro de trabajo motivado por cambios tecnológicos de los mismos.

**Artículo 31.-**

Por mutuo acuerdo el trabajador podrá ser trasladado de una a otra plaza, de forma provisional o definitiva, sin que esto implique disminución de condiciones de trabajo, de salario o de algún derecho laboral.

**Artículo 32.-**

En situaciones de emergencia, para evitar la paralización de las labores u otras consecuencias, así como grave perjuicio económico, podrá efectuarse traslado provisional del trabajador, sin que dicho traslado pueda exceder del período de emergencia, implicar perjuicio salarial o cambio de la relación laboral.

**Artículo 33.-**

La promoción es el cambio de asignación del trabajador de un puesto de nivel inferior a otro superior. Todo trabajador tiene derecho de ser promovido de un cargo a otro superior sin más limitaciones que las exigidas por razón de título o diploma y su calificación técnica para desempeñar la nueva actividad. Cuando se produzca una vacante, ésta será llenada preferentemente promoviendo al trabajador que llene los requisitos para el cargo.

### **CAPÍTULO IV**

#### **De las invenciones, mejoras e innovaciones en los procesos de producción**

**Artículo 34.-**

Las invenciones, mejoras e innovaciones en los procesos industriales, serán objeto de la ley de la materia.

## CAPÍTULO V

### Suspensión del contrato de trabajo

#### Artículo 35.-

Suspensión es la interrupción temporal de la ejecución del contrato de trabajo. La suspensión puede provenir de cualquiera de las partes y no extingue la relación jurídica establecida.

#### Artículo 36.-

La suspensión puede ser parcial o total en lo que se refiere a las obligaciones fundamentales del contrato o relación de trabajo, y puede ser individual o colectiva en lo que se refiere a la cantidad de trabajadores involucrados.

#### Artículo 37.-

Serán causas de suspensión individual:

a) La incapacidad del trabajador derivada de accidente o enfermedad profesional hasta por un período que no exceda de doce meses, mientras no se determine incapacidad sobreviniente total o parcial permanente;

b) La enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador hasta por un período de veintiséis semanas, prorrogables por veintiséis semanas más;

c) El reposo pre y postnatal de la trabajadora embarazada;

d) Detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, siempre que sea seguido de sobreseimiento definitivo y en este caso el salario dejará de percibirse desde el momento en que se produzca la detención o arresto, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 17, inciso h) de este código. Si el trabajador actuó en cumplimiento de sus funciones, o en defensa de la persona o de los intereses del empleador, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

e) Medida disciplinaria de suspensión de labores sin goce de salario de acuerdo al reglamento interno de la empresa;

f) La designación o elección de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación y arbitraje, Comisión Nacional del Salario Mínimo y otras conforme la ley y sin goce de salario en su caso; y

g) El mutuo consentimiento.

La suspensión se efectuará:

1) En el caso del inciso a) de este artículo, desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por las autoridades de seguridad social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo;

2) En el caso del inciso d), desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. El trabajador deberá dar aviso al empleador dentro de los tres días de su detención o arresto, más el término de la distancia, y presentarse al trabajo dentro de los tres días siguientes al cese de su detención o arresto, más el término de la distancia, con la certificación o constancia extendida a su favor por la autoridad competente; y

3) La suspensión se efectuará en el caso del inciso f), desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos.

#### Artículo 38.-

Se considera suspensión colectiva la que afecta a una parte o a la totalidad de los trabajadores de una empresa o lugar de trabajo por una de las siguientes causas no imputables al empleador:

a) La falta de materia prima;

b) El cierre de la empresa o centro de trabajo ordenado por autoridad competente de acuerdo a razones preventivas o correctivas de higiene y seguridad;

c) El cierre temporal de la empresa o centro de trabajo por razones técnicas o económicas; y

d) La fuerza mayor o caso fortuito, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Para toda suspensión colectiva se procurará el mutuo consentimiento del empleador y los trabajadores a través de una comisión bipartita.

Salvo el caso fortuito o la fuerza mayor no imputables al empleador y debidamente comprobado, toda suspensión colectiva deberá ser autorizada de previo por el Ministerio del Trabajo por intermedio de las inspectorías departamentales del trabajo, las que darán audiencia a los trabajadores y al empleador, o sus representantes legales, debiendo pronunciarse sobre la suspensión dentro de los siguientes seis días de solicitada, si existe o no causa justificada para la misma. Autorizada la suspensión, el empleador pagará seis días de salario a los trabajadores.

#### Artículo 39.-

El Inspector Departamental del Trabajo notificará a los trabajadores la reanudación de las labores una vez que cesen las causas que dieron lugar a la suspensión, o cuando venza el período por la que fue autorizada. Los empleadores deberán proporcionar al inspector la información pertinente que le solicite.

## **CAPÍTULO VI**

### **De la terminación del contrato individual o relación de trabajo**

#### **Artículo 40.-**

La terminación del contrato individual o relación de trabajo pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

#### **Artículo 41.-**

El contrato individual o relación de trabajo termina:

- a) Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato;
- b) Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador;
- c) Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador;
- d) Por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo;
- e) Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa;
- f) Por terminación del contrato de acuerdo con la ley;
- g) Por jubilación del trabajador; y
- h) Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

#### **Artículo 42.-**

Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda en el caso del literal b), la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes.

#### **Artículo 43.-**

La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el artículo 45 de este código.

#### **Artículo 44.-**

Cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación.

En el caso de los trabajadores del campo, éstos podrán hacer la notificación al empleador verbalmente en presencia de dos testigos.

#### **Artículo 45.-**

Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagará al trabajador una indemnización equivalente a:

- 1) Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo; y
- 2) Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.

#### **Artículo 46.-**

Cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro.

Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, éste deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al cien por ciento de la misma.

El Juez del Trabajo deberá resolver estos casos dentro de los treinta días desde que se interpuso la demanda y en el caso de apelación, el tribunal respectivo deberá hacerlo dentro de un plazo de sesenta días de recibidas las diligencias. Ambos plazos son fatales y a los jueces y magistrados que no resolvieren dentro de los términos señalados, el superior respectivo a petición de la parte agraviada le aplicará una multa equivalente al diez por ciento del salario de las respectivas autoridades.

#### **Artículo 47.-**

Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a) del artículo 7 del presente código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho.

#### **Artículo 48.-**

El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

- a) Falta grave de probidad;
- b) Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo;
- c) Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa; y
- d) Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.

El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho.

Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido, el caso pasará al Inspector General del Trabajo si apelar la resolución cualquiera de las partes, sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales.

### **TÍTULO III**

#### **Jornadas de trabajo, descansos, permisos y vacaciones**

### **CAPÍTULO I**

#### **De las jornadas de trabajo**

#### **Artículo 49.-**

Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales.

Se considera que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde el momento en que llega al lugar donde debe efectuar su trabajo, o donde recibe órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en la jornada de cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.

#### **Artículo 50.-**

El día natural para los efectos del trabajo es el comprendido entre las seis de la mañana y las ocho de la noche. Trabajo nocturno es el que se presta entre las ocho de la noche y las seis de la mañana del día siguiente.

#### **Artículo 51.-**

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no debe ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo ordinario mixto no podrá ser mayor de siete horas y media diarias ni exceder de un total de cuarenta y cinco horas a la semana.

Jornada diurna es la que se ejecuta durante el día natural, o sea, entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día.

Jornada nocturna es la que se ejecuta entre las ocho de la noche de un día y las seis horas del día siguiente.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que comprenda parte del período diurno y parte del nocturno. No obstante, es jornada nocturna y no mixta, aquella en que se laboran más de tres horas y media en el período nocturno.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanece a las órdenes del empleador.

#### **Artículo 52.-**

Las trabajadoras en estado de gravidez, con seis meses cumplidos de embarazo, no podrán ser incluidas en roles de turno nocturno.

#### **Artículo 53.-**

La jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas en los centros o puestos de trabajo insalubres. En estos casos, no se podrán trabajar horas extras.

El estado de insalubridad y peligrosidad, según el caso y previo estudio, será declarado por el Ministerio del Trabajo.

#### **Artículo 54.-**

Será obligación del empleador comunicar al Ministerio del Trabajo el lugar del centro de trabajo donde se realiza este tipo de labores. En caso de no hacerlo, los trabajadores tendrán derecho a denunciar la insalubridad del lugar del trabajo y pedir la intervención de las autoridades respectivas.

#### **Artículo 55.-**

Las jornadas ordinarias de trabajo pueden ser continuas o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso.

Siempre que se convenga una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a media hora de descanso dentro de esa jornada, la que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

**Artículo 56.-**

Los trabajadores que por disposición legal, acuerdo con los empleadores o disposición unilateral de estos últimos laboren menos de las jornadas ordinarias establecidas en el presente código, recibirán íntegro el salario correspondiente a la semana completa. En los casos de reducción de la jornada semanal, una vez superadas las causas que le dieron origen, el empleador podrá restablecer la duración legal de la misma, previo aviso a los trabajadores con tres días de anticipación.

**Artículo 57.-**

El trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador.

Es trabajo extraordinario el que se realiza en los séptimos días, feriados nacionales y asuetos decretados. No se pueden compensar las horas extraordinarias laboradas con horas trabajadas en jornadas ordinarias, cuando éstas hayan sido disminuidas por disposición unilateral del empleador.

Los servicios extraordinarios serán objeto de contrato especial entre las partes.

**Artículo 58.-**

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a tres horas diarias ni nueve semanales, a excepción de lo dispuesto en el artículo siguiente.

**Artículo 59.-**

Los trabajadores no están obligados a realizar trabajo extraordinario, salvo en los siguientes casos de interés social o fuerza mayor:

a) Para prevenir o eliminar sin demora las consecuencias de catástrofes o accidentes que puedan perjudicar la producción o los servicios;

b) Para realizar labores urgentes de reparación de maquinaria, equipo o inmuebles, cuando el mal estado de los mismos ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o de la población;

c) Para realizar labores urgentes destinadas al restablecimiento de los servicios públicos o reparar las consecuencias de desastres que afecten dichos servicios; y

d) Para realizar trabajo estacional o por temporada intensa, cuando sea imposible aumentar el número de trabajadores por razones técnicas o climatológicas o por escasez de fuerza de trabajo.

**Artículo 60.-**

El cumplimiento de doble turno por la ausencia imprevista de trabajadores cuya labor no pueda interrumpirse,

será acordado entre el empleador y el trabajador que asuma el doble turno del ausente.

**Artículo 61.-**

No están sujetos a las limitaciones de la jornada laboral contempladas en el presente código los siguientes trabajadores:

a) Las personas que ostenten representación del empleador, en calidad de gerentes, administradores y apoderados generales de administración;

b) Quienes desempeñan puestos de supervisión o dirección;

c) Quienes realicen labores discontinuas o que requieran su sola presencia, así declaradas por el Ministerio del Trabajo en cada caso concreto;

d) Quienes cumplan su cometido fuera del local del centro de trabajo sin control por parte de la administración de aquél;

e) Los trabajadores de transporte aéreo, terrestre, fluvial, lacustre y marítimo;

f) Aquellos que no están sometidos a jornada de trabajo por la naturaleza de la labor que desempeñan.

Sin embargo, estos trabajadores no pueden permanecer en su trabajo más de doce horas diarias y tendrán derecho durante ese término a un descanso de cuatro horas, en la forma que acuerden las partes o se establezca en la convención colectiva.

**Artículo 62.-**

Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagarán un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva.

**Artículo 63.-**

Por acuerdo del empleador con los trabajadores se podrán distribuir las horas de trabajo semanales en jornadas diarias de mayor duración a fin de permitir al trabajador el descanso parcial o total del día sábado o cualquier otra modalidad equivalente en el caso que el día de descanso fuere rotatorio.

En estos casos, el tiempo excedente de trabajo no podrá ser mayor de dos horas al día.

También por mutuo acuerdo, pueden distribuirse las ocho horas de efectivo trabajo diario en períodos discontinuos.

## **CAPÍTULO II**

### **De los descansos y permisos**

**Artículo 64.-**

Por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día

de descanso o séptimo día, por lo menos, con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será el domingo, salvo las excepciones legales.

Si la jornada semanal establecida fuere inferior a seis días, habrá continuidad en el trabajo realizado en dos semanas consecutivas y el trabajador disfrutará del día de descanso cuando, sin faltar al trabajo, cumplieren los seis días de labor en las dos semanas consecutivas.

#### **Artículo 65.-**

Los días compensatorios de los días de descanso semanal o séptimo día que se trabajen, deben ser remunerados como días extraordinarios de trabajo.

#### **Artículo 66.-**

Son feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario, los siguientes: Primero de Enero, Jueves y Viernes Santos, Primero de Mayo, 19 de Julio, Catorce y Quince de Septiembre, Ocho y Veinticinco de Diciembre.

El Poder Ejecutivo podrá declarar días de asueto con goce de salario o a cuenta de vacaciones, tanto a nivel nacional como municipal.

#### **Artículo 67.-**

Se establece como días de asueto remunerado en la ciudad de Managua el uno y diez de Agosto, y en el resto de la República el día principal de la festividad más importante del lugar según la costumbre.

#### **Artículo 68.-**

Si algún día feriado nacional coincide con el séptimo día, éste será compensado, y al trabajador que labore se le remunerará como día extraordinario de trabajo.

#### **Artículo 69.-**

En días feriados nacionales y de descanso obligatorio podrán realizarse los siguientes trabajos:

- a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción por la índole de las necesidades que satisfacen; los que lo exigen por motivos de carácter técnico, los de las farmacias de turno y establecimientos dedicados al recreo; y aquellos cuya discontinuidad causaría notables perjuicios al interés público, a la industria o al comercio;
- b) Las faenas destinadas a reparar deterioros ocasionados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
- c) Las obras que, por su naturaleza, no puedan ejecutarse sino en tiempo u ocasiones determinadas que dependan de la acción irregular de fenómenos naturales;
- d) Las labores, industrias o comercios que respondan a

las necesidades cotidianas e indispensables de la alimentación.

#### **Artículo 70.-**

En los casos del artículo anterior, el descanso a opción del trabajador puede ser sustituido:

- a) Por otro día de la semana, simultáneamente para todo el personal o por turnos;
- b) Desde el mediodía del correspondiente al descanso hasta el mediodía siguiente;
- c) Por turno, reemplazando el descanso de un día por dos medios días en cada semana.

#### **Artículo 71.-**

La Inspección General del Trabajo, por medio de sus inspectores, vigilará el descanso y determinará las condiciones en que los establecimientos industriales o mercantiles hayan de beneficiarse de las excepciones del presente capítulo.

#### **Artículo 72.-**

En los casos de los artículos 66, 68 y 69 los trabajadores y empleadores determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios.

#### **Artículo 73.-**

Los trabajadores tienen derecho a permiso o licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento del padre, madre, hijos o cónyuge, compañero o compañera en unión de hecho estable según la ley, hasta tres días hábiles consecutivos;
- b) Por matrimonio, hasta cinco días hábiles consecutivos.

#### **Artículo 74.-**

El empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos:

- a) Para acudir a consulta médica personal;
- b) Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables;
- c) Por un período no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia.

En los casos de los literales a) y b) el trabajador gozará del cien por ciento de su salario; en el caso del literal c), lo relativo al salario será acordado entre empleador y trabajador, sin que el goce de su salario sea menor del cincuenta por ciento de su salario ordinario. En todos los casos el trabajador presentará constancia médica.

**Artículo 75.-**

Los trabajadores que tuvieren bajo su guarda a una persona gravemente discapacitada, podrán solicitar al empleador una reducción de la jornada laboral con goce de salario proporcional, mediante acuerdo entre las partes, durante el tiempo necesario.

**CAPÍTULO III  
De las vacaciones**

**Artículo 76.-**

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador.

Los trabajadores al servicio del Estado y sus instituciones disfrutarán de vacaciones con goce de salario desde el Sábado de Ramos al Domingo de Pascua inclusive; del veinticuatro de Diciembre al Primero de Enero inclusive; y de dieciséis días más durante el año.

En todos los casos, por interés del empleador o del trabajador o cuando se trate de las labores cíclicas del campo o de servicios que por su naturaleza no deban interrumpirse, la época de disfrute de las vacaciones podrá convenirse en fecha distinta a la que corresponda.

Es obligación de los empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores.

**Artículo 77.-**

Cuando se ponga término al contrato de trabajo o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado.

**Artículo 78.-**

Las vacaciones se pagarán calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador.

En caso de salario variable, se calculará en base al salario ordinario promedio de los últimos seis meses.

**Artículo 79.-**

La interrupción del trabajo por enfermedad del trabajador, permiso u otra causa justa, no interrumpen la suma de los días trabajados para completar el tiempo que le confiere derecho a vacaciones.

**Artículo 80.-**

Durante el período de vacaciones el empleador no podrá adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales.

**TÍTULO IV  
De los salarios**

**CAPÍTULO I  
Salario**

**Artículo 81.-**

Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.

**Artículo 82.-**

El salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal.

**Artículo 83.-**

Las formas principales de estipular el salario son:

a) Por unidad de tiempo, cuando sólo se tiene en cuenta el trabajo realizado en determinado número de horas o de días sin la estimación de su resultado;

b) Por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleó en la ejecución;

c) Por tarea, cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido.

**Artículo 84.-**

Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones.

Salario extraordinario es el que se devenga en las horas extras.

**Artículo 85.-**

Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia.

El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme la ley.

**CAPÍTULO II  
Pago de salario**

**Artículo 86.-**

El salario se pagará en moneda de curso legal, en día de trabajo, en el lugar donde se preste el servicio, en el

plazo y cuantía fijados en el contrato o derivados de la relación de trabajo, no mayor dicho plazo a una semana si se trata de obreros ni de quince días si se trata de empleados; queda a salvo el acuerdo entre el empleador y trabajador cuando por razones justificadas el salario ha de pagarse en sitio distinto. En ningún caso podrá efectuarse el pago con mercaderías, vales, fichas u otros signos representativos con que se pretenda sustituir la moneda.

La falta de cumplimiento del pago del salario en el tiempo convenido o en el que la ley ordene, en su caso, además de las sanciones establecidas en este código, obligará al empleador a pagar al trabajador, por cada una de las dos semanas de trabajo subsiguientes a la primera, un décimo más de lo debido, por cada semana de retraso, salvo que el incumplimiento se deba a fuerza mayor o caso fortuito.

Es prohibido pagar salarios en bares, cantinas o lugares similares, excepto a los trabajadores que laboren en esos establecimientos.

#### **Artículo 87.-**

Los séptimos días serán remunerados; si el salario se paga por períodos quincenales, se entiende que están incluidos en la remuneración.

#### **Artículo 88.-**

Del salario serán hechas las deducciones legales correspondientes.

### **CAPÍTULO III**

#### **Medidas de protección del salario**

#### **Artículo 89.-**

El salario, el pago de vacaciones no gozadas, el decimotercer mes y las indemnizaciones por riesgo o accidente de trabajo, gozan de los siguientes privilegios:

a) Son preferentes a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente; y

b) El salario de los trabajadores no será afectado por concurso, quiebra o sucesión y se pagará en forma inmediata.

#### **Artículo 90.-**

Los anticipos que el empleador haga al trabajador a cuenta del salario no devengarán intereses.

#### **Artículo 91.-**

El trabajador tiene derecho a revisar los documentos relacionados con el pago de su salario.

#### **Artículo 92.-**

El salario mínimo es inembargable, excepto para la protección de la familia del trabajador.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Del decimotercer mes**

#### **Artículo 93.-**

Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año.

Se entiende por salario adicional o decimotercer mes la remuneración en dinero recibida por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este código.

#### **Artículo 94.-**

El salario adicional anual o decimotercer mes se pagará conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengare salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses.

#### **Artículo 95.-**

El decimotercer mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo. En caso de no hacerlo el empleador pagará al trabajador una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso.

#### **Artículo 96.-**

Para efectos del pago del decimotercer mes serán también consideradas como tiempo efectivo de trabajo: las vacaciones disfrutadas, las ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad y otros que determinare la ley.

#### **Artículo 97.-**

El salario correspondiente al decimotercer mes es inembargable, salvo para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimentos, tiene la misma protección que el salario mínimo, y estará exento del pago de todo impuesto, descuentos, cotizaciones y deducciones de cualquier especie.

#### **Artículo 98.-**

El decimotercer mes no es acumulable de año en año con el objeto de percibir posteriormente una cantidad mayor.

**Artículo 99.-**

Las personas que reciban pensiones y jubilaciones otorgadas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social también recibirán el decimotercer mes de acuerdo con las disposiciones de este capítulo

## **TÍTULO V**

### **De la higiene y seguridad ocupacional y de los riesgos profesionales**

#### **CAPÍTULO I**

##### **De la higiene y seguridad ocupacional**

**Artículo 100.-**

Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, sin perjuicio de las normas que establezca el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo.

**Artículo 101.-**

Los empleadores deben adoptar las siguientes medidas mínimas:

- a) Las medidas higiénicas prescritas por las autoridades competentes;
- b) Las medidas indispensables para evitar accidentes en el manejo de instrumentos o materiales de trabajo y mantener una provisión adecuada de medicinas para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;
- c) Fomentar la capacitación de los trabajadores en el uso de la maquinaria y químicos y en los peligros que conlleva, así como en el manejo de los instrumentos y equipos de protección;
- d) La supervisión sistemática del uso de los equipos de protección.

**Artículo 102.-**

El trabajador está obligado a colaborar cumpliendo con las instrucciones impartidas para su protección personal y cuidando del material empleado en la misma.

**Artículo 103.-**

Los equipos de protección personal serán provistos por el empleador en forma gratuita, deberá darles mantenimiento, reparación adecuadas y sustituirlos cuando el caso lo amerite.

**Artículo 104.-**

En las áreas de los centros de trabajo donde exista peligro, se colocarán avisos alertando tal situación y solamente podrá ingresar a ellas el personal autorizado.

**Artículo 105.-**

Ningún trabajador podrá prestar servicios en una máquina o procedimiento peligroso, a menos que:

- a) Haya sido instruido del peligro que corre;
- b) Haya sido instruido de las precauciones que debe tomar;
- c) Haya adquirido un entrenamiento suficiente en el manejo de la máquina o en la ejecución del procedimiento de trabajo;
- d) Se haya sometido al necesario reconocimiento médico, que lo califique como apto para ejecutar algunas tareas que conllevan riesgos específicos, como por ejemplo: altura, fatiga, esfuerzos grandes, etc; lo mismo que cuando se trate del manejo de aparatos que produzcan ruidos y vibraciones excesivas.

**Artículo 106.-**

La organización sindical tiene el derecho y la obligación de promover la mejora de las condiciones de trabajo y de participar en la elaboración de los planes y medidas al respecto, a través de una comisión especial y exigir el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

**Artículo 107.-**

Los trabajadores no deben hacer sus comidas en el propio puesto de trabajo, salvo cuando se trate de casos que no permitan separación del mismo. No se permitirá que los trabajadores duerman en el sitio de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor deban permanecer allí.

Los empleadores cuando tengan más de veinticinco trabajadores tienen la obligación de acondicionar locales para que puedan preparar e ingerir sus alimentos. En los lugares considerados insalubres o de alta peligrosidad, estos locales serán obligatorios fuera del área de riesgo, sin importar el número de empleados.

**Artículo 108.-**

El Ministerio del Trabajo es competente para resolver la suspensión o paralización de actividades de aquellas empresas que infrinjan las disposiciones sobre seguridad e higiene ocupacional, previa audiencia del empleador y los trabajadores.

## CAPÍTULO II De los riesgos profesionales

### Artículo 109.-

Se entiende por riesgos profesionales los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ocasión del trabajo.

### Artículo 110.-

Accidente de trabajo es el suceso eventual o acción que involuntariamente, con ocasión o a consecuencia del trabajo, resulte la muerte del trabajador o le produce una lesión orgánica o perturbación funcional de carácter permanente o transitorio.

También se tiene como accidente de trabajo:

- a) El ocurrido al trabajador en el trayecto normal entre su domicilio y su lugar de trabajo;
- b) El que ocurre al trabajador al ejecutar órdenes o prestar servicio bajo la autoridad del empleador, dentro o fuera del lugar y hora de trabajo; y
- c) El que suceda durante el período de interrupción del trabajo o antes y después del mismo, si el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo o en locales de la empresa por razón de sus obligaciones.

### Artículo 111.-

Enfermedad profesional es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios y que provoque una incapacidad o perturbación física, psíquica o funcional permanente o transitoria, aún cuando la enfermedad se detectare cuando ya hubiere terminado la relación laboral.

Para los efectos del presente artículo, las lesiones causadas por accidentes de trabajo y el reclamo de las indemnizaciones correspondientes registrará la lista de enfermedades anexas a este código. Sin embargo, si se comprueba que una enfermedad no incluida en la lista es de carácter profesional, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones e indemnizaciones que corresponda.

### Artículo 112.-

Son riesgos profesionales toda lesión, enfermedad, perturbación funcional física o psíquica, permanente o transitoria, o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima. Se incluye en esta categoría los daños sufridos por el feto de la mujer embarazada o por el niño lactante como consecuencia de no haber cumplido el empleador con las normas de higiene

y seguridad ocupacional establecidas en el Capítulo I de este Título V.

Cuando las consecuencias de un riesgo profesional se agravaren por una enfermedad o lesión sufrida con anterioridad en la misma empresa o establecimiento, se considerará dicha agravación como resultado directo del riesgo profesional sufrido e indirecto de la enfermedad o lesión anteriores.

### Artículo 113.-

Son también obligaciones del empleador:

- a) Notificar a los organismos competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en su empresa o establecimiento, e investigar sus causas;
- b) Colaborar en las investigaciones que, por ocurrencia de accidentes, realicen los organismos facultados para ello;
- c) Indemnizar a los trabajadores por los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran en el trabajo que desempeñen, por no estar protegidos por el régimen de la seguridad social, o no estar afiliados en él cuando sea del caso, o no haber pagado las cuotas del mismo en el tiempo y forma correspondiente;
- d) Colocar cartelones en lugares visibles de los centros de trabajo en los que se exija al trabajador el uso del equipo protector adecuado a la clase de trabajo y se le advierta del peligro que representa el uso inadecuado de la maquinaria, equipo, instrumentos o materiales;
- e) Restablecer en su ocupación al trabajador que haya dejado de desempeñarla por haber sufrido accidente o enfermedad profesional, en cuanto esté capacitado, siempre que no haya recibido indemnización total por incapacidad permanente;
- f) Dar al trabajador que no pueda desempeñar su trabajo primitivo otro puesto de trabajo de acuerdo a su incapacidad parcial permanente o temporal;
- g) Dar asistencia inmediata y gratuita, medicinas y alimentos a los trabajadores enfermos como consecuencia de las condiciones climáticas del lugar de la empresa. El Ministerio de Salud vigilará el número de enfermos, enfermedades que adolecen y los medicamentos disponibles en las empresas, haciendo que se llenen los vacíos observados; y
- h) Realizar, por su cuenta, chequeos médicos periódicos a aquellos trabajadores que por las características laborales estén expuestos a riesgos profesionales, debiendo sujetarse a criterios médicos en cada caso específico.

### Artículo 114.-

Cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social, o el empleador no lo haya afiliado al

mismo, este último deberá pagar las indemnizaciones por muerte o incapacidad ocasionadas por accidente o riesgos profesionales.

**Artículo 115.-**

Los riesgos profesionales pueden producir:

- a) La muerte;
- b) Incapacidad total permanente;
- c) Incapacidad parcial permanente; y
- d) Incapacidad temporal.

**Artículo 116.-**

Incapacidad total permanente es la pérdida de por vida de las facultades y aptitudes para el trabajo.

**Artículo 117.-**

Incapacidad parcial permanente es la disminución de las facultades y aptitudes del trabajador, que le impidan ejercer sus funciones o desempeñar sus labores por haber sufrido la pérdida o paralización de un miembro, órgano o función del cuerpo por el resto de su vida.

**Artículo 118.-**

Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que por un período de tiempo, imposibilitan total o parcialmente al trabajador para desempeñar su trabajo.

**Artículo 119.-**

Los empleadores, cuando contraten a través de intermediarios, son responsables de los riesgos profesionales que sufran sus trabajadores.

**Artículo 120.-**

El pago de las indemnizaciones se calculará en base al último salario del trabajador. Cuando se trate de salario variable o de difícil determinación se hará en base al promedio de los últimos seis meses, o del período trabajado si éste promedio es menor.

**Artículo 121.-**

Si el trabajador fallece o queda incapacitado total y permanentemente como consecuencia de riesgos profesionales, la empresa pagará una indemnización equivalente a seiscientos veinte días de salario que se contarán según el caso, a partir de la fecha de fallecimiento o desde el día en que se determine la incapacidad.

Esta indemnización se hará efectiva en montos y períodos idénticos a los convenidos para el salario en el contrato de trabajo.

En el caso de incapacidad total permanente la indemnización se pagará a la persona responsable de la aten-

ción y cuidado del mismo o a quien determinen las autoridades competentes.

**Artículo 122.-**

En caso de accidente de trabajo el empleador deberá informar al Ministerio del Trabajo a más tardar dentro de las veinticuatro horas más el término de la distancia, los siguientes datos:

- a) Nombre de la empresa y de su representante, domicilio y actividad económica;
- b) Nombre y generales de ley del trabajador y lugar donde éste se encuentra;
- c) Lugar, día y hora del accidente;
- d) Causa determinada o presunta del accidente y circunstancia en que tuvo lugar;
- e) Naturaleza de las lesiones producidas y estado del trabajador; y
- f) Nombre y domicilio de testigos del accidente si los hubiere.

Todo sin perjuicio del informe que deberá rendir al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

**Artículo 123.-**

En caso de incapacidad parcial permanente el trabajador tendrá derecho a que se le fije la indemnización en forma proporcional entre el máximo y mínimo de días establecido para la incapacidad total permanente en la tabla de evaluación de incapacidades. La indemnización la fijará el Juez, tomando en cuenta la edad del trabajador, si la incapacidad es absoluta para que el trabajador ejerza su oficio aunque quede habilitado para dedicarse a otro, o si simplemente ha disminuido su aptitud para el desempeño del mismo.

El pago de esta indemnización se hará de contado por una sola vez por el total de la misma, salvo que por ella garantice el empleador al trabajador una renta por cinco años que pagará por anualidades anticipadas, consistiendo ésta en la quinta parte de la indemnización fijada más los intereses legales que a cada una corresponda por el plazo concedido.

**Artículo 124.-**

El empleador está exento de responsabilidad:

- a) Cuando el accidente ocurra por encontrarse el trabajador en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo voluntario de drogas;
- b) Cuando el trabajador directamente o por medio de otro se ocasione intencionalmente una incapacidad o una lesión;
- c) Cuando el accidente ocurra haciendo el trabajador labores ajenas a la empresa donde presta sus servicios;

d) Cuando se trate de trabajadores contratados eventualmente sin un fin comercial o industrial por una persona que los utilice en obras que por razón de su importancia o cualquier otro motivo duren menos de seis días;

e) Cuando la incapacidad o muerte es el resultado de riña, agresión o intento de suicidio; y

f) Cuando el accidente se deba a caso fortuito o fuerza mayor extraña al trabajo.

El empleador en todo caso está obligado a trasladar al trabajador a un centro de atención médica y a tener en el lugar de trabajo los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencia.

#### **Artículo 125.-**

El empleador no está libre de responsabilidad:

a) Si el trabajador explícita e implícitamente hubiese asumido los riesgos del trabajo;

b) Si el accidente ha sido causado por descuido, negligencia o culpa de terceras personas; en cuyo caso el empleador podrá repetir del responsable los costos del accidente; y

c) Si el accidente ocurre por imprudencia profesional al omitir el trabajador ciertas precauciones debido a la confianza que adquiere en su pericia o habilidad para ejercer su oficio.

#### **Artículo 126.-**

Cuando se trate de riesgos acaecidos en trabajos de pequeñas empresas o del servicio doméstico, el Juez o el Inspector Departamental del Trabajo, a solicitud de parte, podrá fijar una indemnización menor que la establecida por la ley, atendiendo a la capacidad económica del empleador, al tiempo que el trabajador lleva de servicio y al peligro del trabajo encargado.

A este efecto se consideran pequeñas empresas las que tengan a su servicio no más de diez trabajadores si se emplea maquinaria impulsada por fuerza motriz, y no más de veinte si no se emplea dicha fuerza. Sin embargo, si el Juez comprueba que la empresa tiene capacidad económica suficiente podrá denegar la solicitud.

#### **Artículo 127.-**

La indemnización por causa de enfermedad profesional la debe el empleador a cuyo servicio se hallaba el trabajador durante el año precedente a su inhabilitación. Si en ese período el trabajador hubiese laborado para más de un empleador, la deberán todos en proporción al tiempo que hubiere trabajado para cada uno. Los empleadores a que se refiere este artículo son los que contrataron al trabajador para desempeñar las labores que le produjeron la enfermedad profesional.

#### **Artículo 128.-**

La obligación del empleador de restablecer en su ocupación al trabajador víctima de un accidente de trabajo en cuanto esté capacitado para ello, existe siempre que no haya pagado indemnización por incapacidad total.

#### **Artículo 129.-**

Se faculta al Poder Ejecutivo para cerrar definitiva o temporalmente los centros o áreas de trabajo donde exista riesgo inminente de accidentes o enfermedades profesionales.

## **TÍTULO VI**

### **Del trabajo de los niños, niñas y adolescentes**

#### **CAPÍTULO ÚNICO**

#### **Artículo 130.-**

Se considera trabajador al niño, niña y adolescente, que mediante remuneración realiza actividades productivas o presta servicios de orden material, intelectual u otros.

#### **Artículo 131.-**

La edad mínima para trabajar será de catorce años; la Inspectoría General del Trabajo reglamentará las excepciones.

#### **Artículo 132.-**

Es obligación del Estado, empleadores y familias proteger al niño, niña y adolescente evitando que desempeñen cualquier actividad o trabajo que perjudique su educación, su salud, desarrollo físico e intelectual, moral, espiritual o social.

#### **Artículo 133.-**

Se prohíbe el desempeño por adolescentes, niños y niñas de trabajos insalubres, y de peligro moral, tales como el trabajo en las minas, subterráneos, basureros, centros nocturnos de diversión, los que impliquen manipulación de objetos y sustancias sicotrópicas o tóxicas y los de jornada nocturna en general.

Estas prohibiciones no podrán ser invocadas para negar los derechos laborales establecidos en este código.

#### **Artículo 134.-**

Son derechos de los niños, niñas y adolescentes:

a) Realizar trabajos que contribuyan a satisfacer sus necesidades básicas, en condiciones de respeto y goce de sus derechos fundamentales;

- b) Salario igual, por trabajo igual al de los otros trabajadores;
- c) Ser remunerados en moneda de curso legal, siendo prohibido el pago en especies;
- d) Tener condiciones de trabajo que les garanticen seguridad física, salud, higiene y protección contra los riesgos profesionales;
- e) Jornada laboral que no exceda las seis horas diarias y treinta semanales;
- f) Los beneficios de la seguridad social y de programas especiales de salud;
- g) Acceder y asistir a modalidades y horarios escolares compatibles con sus intereses y condiciones laborales;
- h) A la participación y organización sindical;
- i) Acceder a la capacitación mediante un sistema de aprendizaje; y
- j) Los demás derechos que establece el presente código y aquellos que emanen de los convenios colectivos y convenciones.

A los adolescentes se les reconoce capacidad jurídica para la celebración de contratos de trabajo. El trabajo de los niños y niñas deberá ser contratado con sus padres o representante legal.

#### **Artículo 135.-**

Las violaciones de los derechos laborales de los trabajadores niños, niñas y adolescentes serán sancionadas con multas de C\$ 500 (quinientos córdobas) a C\$ 5.000 (cinco mil córdobas), impuestas por el Inspector Departamental del Trabajo, en su caso, sin perjuicio de las reclamaciones laborales que el niño, niña o adolescente o su representante legal puedan presentar ante los juzgados laborales respectivos.

#### **Artículo 136.-**

Las prohibiciones establecidas en el artículo 133 comprenden también a los menores de dieciocho años.

#### **Artículo 137.-**

Los fines benéficos de particulares y de instituciones sociales dedicadas a la enseñanza o al cuidado de niñas y niños desvalidos, no justifican la explotación económica ni el maltrato de estos menores.

Cuando instituciones sociales o personas particulares formulen denuncias de alguna explotación de este tipo, el Ministerio del Trabajo nombrará una comisión para investigar, y de ser comprobada la denuncia hará valer los derechos económicos y sociales de estos menores mediante las autoridades laborales y los tribunales judiciales en su caso.

## **TÍTULO VII Del trabajo de las mujeres**

### **CAPÍTULO I De las mujeres trabajadoras**

#### **Artículo 138.-**

La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en este código y demás leyes sobre la materia en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a su capacidades y al cargo que desempeñe.

#### **Artículo 139.-**

En el caso del trabajo de mujeres con obligaciones familiares, las leyes, convenciones colectivas y reglamentos internos podrán prever, atendiendo a las particularidades de la actividad laboral, la adopción de sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado.

### **CAPÍTULO II De la protección de la maternidad de la mujer trabajadora**

#### **Artículo 140.-**

Se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez en obras o faenas perjudiciales al mismo. En este caso, el empleador deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad de este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo.

Una vez concluido éste, el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el salario vigente.

#### **Artículo 141.-**

Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y decimotercer mes.

Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal.

Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico.

El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo.

#### **Artículo 142.-**

Para determinar la fecha de iniciación del descanso prenatal retribuido, la trabajadora tendrá la obligación de presentar al empleador un certificado médico en el que conste la fecha probable del parto. El Ministerio de Salud deberá expedir gratuitamente el certificado que estipula este artículo.

#### **Artículo 143.-**

El empleador suministrará lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes. En los centros de trabajo donde laboren más de treinta mujeres, el empleador deberá acondicionar o construir un local apropiado para que las trabajadoras puedan amamantar a sus hijos.

La trabajadora, cuando esté lactando, dispondrá en los lugares de trabajo de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo. Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo.

#### **Artículo 144.-**

La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del Trabajo.

## **TÍTULO VIII**

### **Condiciones especiales de trabajo**

#### **CAPÍTULO I**

#### **De los servicios domésticos**

#### **Artículo 145.-**

Trabajadores del servicio doméstico son los que prestan servicios propios del hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador.

Las labores que se realicen en las empresas, oficinas privadas o públicas, de negocios y otros sitios no serán consideradas domésticas aunque sean iguales o similares a las que se realizan en los hogares o residencias familiares.

#### **Artículo 146.-**

La retribución del trabajador del servicio doméstico comprende, además del pago en dinero, alimentos de calidad corriente y el suministro de habitación cuando el trabajador duerma en la casa donde trabaja.

Para el pago de las prestaciones, se tomarán en cuenta los alimentos y habitación que se den al servidor doméstico con un valor estimado equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero.

#### **Artículo 147.-**

Los trabajadores domésticos tendrán derecho a doce horas de descanso absoluto mínimo, ocho de ellas nocturnas y continuas.

También tendrán derecho a un día de descanso después de cada seis días de trabajo ininterrumpido y a que se les permita asistir, dentro de las limitaciones del servicio, a una escuela nocturna para cursos corrientes o de alfabetización en su caso.

#### **Artículo 148.-**

En los contratos de trabajo relativos al servicio doméstico, los primeros quince días se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede ponerles fin sin aviso previo ni responsabilidad.

#### **Artículo 149.-**

El plazo para el pago del salario del trabajador del servicio doméstico podrá ser mensual.

#### **Artículo 150.-**

Es obligación del empleador inscribir al trabajador en el régimen de seguridad social; en caso de incumplimiento, el empleador asume la responsabilidad en los casos que corresponda.

#### **Artículo 151.-**

Toda enfermedad común del trabajador doméstico, contraída por contagio del empleador o de las personas que habitan la casa, obliga al empleador a garantizarle su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba de hacer, cuando el trabajador no este afiliado al régimen de seguridad social. En todo caso estará obligado a complementarle el cien por ciento del salario, cuando estuviere afiliado al seguro social.

**Artículo 152.-**

En caso de muerte del trabajador doméstico, el empleador sufragará los gastos del sepelio, siempre y cuando tenga un año o más de trabajo a su servicio y no esté cubierto por el seguro social.

**Artículo 153.-**

El trabajador no está obligado a seguir al empleador a otro domicilio distinto del que fue contratado, teniendo la opción de rescindir el contrato con las prestaciones correspondientes.

**Artículo 154.-**

La alegación de ser el trabajador doméstico hijo de crianza del empleador no exime a éste del pago del salario, aunque probare que le ha dado alimentación, habitación, vestuario y contribuido a su educación.

## CAPÍTULO II Del trabajo a domicilio

**Artículo 155.-**

El trabajo a domicilio es el ejecutado por el trabajador en su propio hogar, en taller familiar o en lugar que él escoge libremente, por cuenta de uno o más empleadores, pero sin la dirección y vigilancia directa de éste, utilizando materiales o instrumentos propios o suministrados por el empleador o su representante, mediante una remuneración.

**Artículo 156.-**

No se considera trabajo a domicilio el que se realiza:

- a) Para el expendio directo de lo manufacturado; y
- b) En locales que, no obstante servir de domicilio al trabajador, se comunican directa o indirectamente con la empresa del empleador o forman parte de dicha empresa.

**Artículo 157.-**

La simultaneidad de empleadores no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este código.

**Artículo 158.-**

El empleador que habitualmente dé trabajo a domicilio debe:

- a) Registrarse en el libro que para tal efecto lleva el Ministerio del Trabajo;
- b) Llevar un libro de registro de operaciones con los trabajadores y entregar a cada uno de ellos una libreta de

trabajo en la cual hará constar la obra, el lugar de pago, el salario a destajo y la especificación de los materiales facilitados; y

- c) Entregar íntegra y directamente el salario al trabajador o a quien éste designe, sin que pueda reducirse por concepto de retribuciones a terceros.

**Artículo 159.-**

Los salarios de los trabajadores a domicilio deben ser cancelados por entrega de labor o por períodos no mayores de quince días y en ningún caso pueden ser inferiores a los que se paguen por trabajos similares en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

El empleador que infrinja esta disposición deberá pagar a cada uno de los trabajadores una suma equivalente a la de los salarios que haya dejado de percibir.

**Artículo 160.-**

Cuando el empleador, sin justas razones, no facilite al trabajador a domicilio los materiales necesarios o pactados a efecto de que devengue el salario establecido, podrá el trabajador dar por terminado el contrato o relación de trabajo, conservando el derecho a las prestaciones legales.

## CAPÍTULO III Del trabajo en el mar

**Artículo 161.-**

Son trabajadores del mar todas las personas que en virtud de un contrato o relación de trabajo ejercen cualquier función a bordo de un buque de pesca, carga, pasajeros, turismo, exploración o investigación en aguas marinas. Se exceptúan el capitán y los oficiales del buque. Recibirán a cambio una buena alimentación y el salario que se hubiere convenido y su respectiva atención médica.

Se entenderá por funciones a bordo de un buque todas las operaciones y labores necesarias para la dirección, maniobra y servicios del buque.

Los menores de 16 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque.

Ninguna persona podrá ser enrolada a bordo del buque si no presenta un certificado médico que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado. El certificado médico será válido por un período que no exceda de dos años a partir de la fecha de su expedición. Sin embargo, en lo concerniente a la vista, el certificado médico será válido en un período máximo de seis años a partir de la fecha de su expedición. En casos

urgentes, cuando el trabajador no haya cumplido con este requisito, la autoridad competente podrá autorizar su empleo para un solo viaje de ida y regreso.

Todo capitán deberá llevar un registro de inscripción de la tripulación en la que figuren los nombres de todas las personas menores de 18 años empleadas a bordo y la fecha de su nacimiento.

#### **Artículo 162.-**

El capitán de la nave se tendrá a todos los efectos legales como representante del empleador, si él mismo no lo fuere, y gozará del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes le atribuyan.

#### **Artículo 163.-**

El contrato de trabajo en el mar podrá celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por uno o varios viajes.

En los contratos por tiempo determinado, las partes deberán fijar el lugar donde se restituirá a tierra al trabajador y, en su defecto, se tendrá por señalado el lugar donde éste embarcó. El contrato para uno o varios viajes comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta quedar concluido el descargue del buque en el puerto que expresamente se indique y, si esto no se hiciera, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el empleador.

Cualquiera de las partes podrá dar por concluido el contrato por tiempo indeterminado en un puerto de carga o descarga del buque, a condición que dé aviso anticipado a la otra parte en el plazo convenido que no podrá ser menor de veinticuatro horas.

La terminación del contrato por tiempo indeterminado estará subordinado a la autorización de la autoridad marítima consular nicaragüense cuando existan condiciones que hagan peligrar la seguridad del buque o dificulten el que siga navegando.

Además de los datos a que se refiere el presente código para todo tipo de trabajo, el contrato de los trabajadores del mar deberá contener los siguientes:

- a) Lugar y fecha de nacimiento del trabajador;
- b) Designación del buque a bordo del cual se compromete a servir;
- c) Lugar y fecha en que el trabajador debe presentarse a bordo para comenzar sus labores; y
- d) Los víveres que le serán suministrados.

Un ejemplar del contrato deberá ser entregado al trabajador y otro deberá ser enviado a la oficina del Ministerio del Trabajo del lugar de embarque. De la terminación del contrato se dará aviso a dicha oficina.

Al firmar un contrato de trabajo las partes deberán presentarse ante el Inspector del Trabajo del lugar para que

dé lectura al contrato en voz alta, haga las explicaciones pertinentes sobre las cláusulas del mismo y proceda a su registro. A solicitud de parte, la autoridad competente deberá certificar que las cláusulas del contrato de trabajo le fueron presentadas por escrito y confirmadas a la vez por el empleador o su representante y por el trabajador.

El empleador deberá colocar a bordo las cláusulas del contrato de trabajo que afecten a la tripulación en un sitio visible y fácilmente accesible a ésta.

Las autoridades administrativas y judiciales nacionales son competentes para conocer de los conflictos originados como consecuencia de los contratos o relaciones laborales de los trabajadores de los buques en los siguientes casos:

- a) Cuando el empleador tenga su residencia o domicilio en Nicaragua;
- b) Cuando el trabajo haya sido prestado a bordo de buques nacionales;
- c) Cuando el trabajo haya sido prestado a bordo de buques extranjeros por trabajadores nacionales; y
- d) Cuando el trabajo se haya prestado a bordo de buques extranjeros y la oferta de empleo haya sido recibida por el trabajador o firmado el contrato en Nicaragua.

Cualquier cláusula del contrato que modifique las disposiciones anteriores será nula de pleno derecho y se tendrá por no puesta.

Terminado el contrato, el empleador o su representante deberán extender al trabajador un documento en el cual haga constar el tiempo que trabajó para él y una relación de sus servicios a bordo.

Solamente a solicitud del trabajador este documento contendrá apreciaciones sobre la calidad del trabajo, indicación de su salario y de la causa de la terminación del contrato y si el trabajador ha satisfecho totalmente las obligaciones del mismo.

#### **Artículo 164.-**

El Ministerio del Trabajo, con la participación de los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas, establecerá las correspondientes bolsas y servicios gratuitos de empleo para tripulación y procurará mantener una oferta permanente de empleo. Los órganos enunciados podrán auxiliarse de la autoridad marítima para facilitar el cumplimiento de la presente disposición.

Los puestos de trabajo de la tripulación no pueden ser objeto de comercio con fines lucrativos. Ninguna persona natural o jurídica puede cobrar comisión al trabajador para ser colocado en la tripulación de un buque.

Las personas naturales o jurídicas domiciliadas o residentes en el país que, contraviniendo la prohibición esta-

blecida en el párrafo anterior, mediaren con ánimo de lucro en el reclutamiento y colocación de la tripulación nacional, quedarán personalmente responsables del cumplimiento por los empleadores de las condiciones contractuales ofrecidas y podrán ser demandadas por los trabajadores ante las autoridades administrativas y judiciales nacionales.

**Artículo 165.-**

Cualquiera que sea la modalidad del contrato, el empleador tendrá la obligación de restituir a la tripulación al lugar o puerto de enrolamiento.

La misma obligación existirá cuando el trabajador sea desembarcado como consecuencia de enfermedad o accidente.

No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, cuando el trabajador hubiese sido contratado en Nicaragua y con independencia de cual haya sido el puerto de enrolamiento, el empleador tendrá también la obligación de restituirlo al lugar de contratación si lo exige el trabajador.

En todos los casos los gastos de repatriación a cargo del empleador comprenderán los de transporte, manutención e impuestos originados en el viaje e incluirán los salarios si es repatriado como miembro de una tripulación.

No se exceptúan los casos de siniestro, pero sí los de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero u otros análogos que hagan absolutamente imposible su cumplimiento.

**Artículo 166.-**

Si una nave nicaragüense cambiare de nacionalidad o se perdiera por naufragio, se tendrán por terminados todos los contratos de trabajo relativos a ella, en el momento en que se cumpla la obligación de restitución del trabajador al lugar de contratación. En ambos casos, los trabajadores tienen derecho a que se les reconozca su salario hasta el momento de ser restituidos y al pago, en su caso, de la indemnización conforme a la ley.

**Artículo 167.-**

Mientras la nave esté en viaje o no haya llegado al puerto donde debe ser restituido el trabajador, el capitán no podrá expulsarlo del barco ni negarle la alimentación que le habría correspondido conforme al contrato, cualquiera que sea la causa de terminación de éste.

**Artículo 168.-**

El cambio de capitán, la variación del destino o actividad del buque serán causas justas para que los trabajadores puedan dar por terminados los contratos.

**Artículo 169.-**

Las partes gozarán, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos y vacaciones, tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en puerto o en el mar, y los demás factores análogos que sean de su interés.

**Artículo 170.-**

Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo caso de fuerza mayor.

**Artículo 171.-**

Los créditos laborales de oficiales y tripulantes, en concepto de repatriación, gozarán del grado preferente establecido en el artículo 89 de este código.

El buque, con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes estará afecto a la responsabilidad del pago de salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, en razón de su derecho preferente.

**Artículo 172.-**

Los trabajadores de oficio buzo deberán tener un adiestramiento adecuado y contar con equipos profesionales. Asimismo todos los riesgos de enfermedad profesional propias del oficio correrán por cuenta del empleador, tales como impedimento físico, invalidez, y otras lesiones.

## CAPÍTULO IV

### Del trabajo en otras vías acuáticas navegables

**Artículo 173.-**

Son trabajadores de otras vías navegables los que en virtud de contrato o relación laboral desempeñan labores en embarcaciones dedicadas a la navegación acuática no marítima.

**Artículo 174.-**

El Ministerio del Trabajo, mediante reglamento, determinará el régimen aplicable a quienes presten sus servicios en embarcaciones dedicadas a la navegación acuática no marítima, estableciendo las modalidades que sean necesarias para ajustar las disposiciones del presente código a las especiales circunstancias que en aquellos concurren.

## CAPÍTULO V

### Del trabajo en la navegación aérea

#### Artículo 175.-

Trabajadores de la navegación aérea son los tripulantes, cargos, sobrecargos, azafatas y cualquier otro que prestan servicios a bordo de una aeronave.

#### Artículo 176.-

Se mantiene el principio de igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjeros y de igualdad de salarios para trabajos iguales; no obstante, si el servicio se presta en diferentes rutas y con diferentes categorías de naves, se permiten disposiciones que estipulen salarios diferentes.

#### Artículo 177.-

En todo lo pertinente a derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores de la navegación aérea o contemplados en este código, se regirán por las leyes de transporte aéreo, las normas de la Dirección General de Aeronáutica Civil, los reglamentos internos y la convención colectiva.

## CAPÍTULO VI

### Del trabajo en la industria de la construcción

#### Artículo 178.-

El subcontratista con las características señaladas en el artículo 9 de este código que realice parte de la obra, cuando el contratista carezca de los equipos necesarios, salvo pacto en contrario con este último, deberá cumplir con las obligaciones establecidas por la ley para el empleador en todo contrato de trabajo.

#### Artículo 179.-

Los trabajadores que laboran bajo contrato con un subcontratista de mano de obra gozarán de las condiciones, beneficios y garantías que establezca el contrato individual o colectivo y para todos los efectos su empleador será el subcontratista.

#### Artículo 180.-

El contratista que usare los servicios de un subcontratista de mano de obra le exigirá que esté inscrito en el registro correspondiente del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, y será garante ante los trabajadores de las obligaciones establecidas en los artículos anteriores, debiendo cumplirlas si el subcontratista no lo hiciera.

## CAPÍTULO VII

### Del trabajo en el transporte terrestre

#### Artículo 181.-

Las relaciones de trabajo de los conductores y demás trabajadores que presten servicios en vehículos de transporte urbano o interurbano, sean éstos públicos o privados, de pasajeros, de carga o mixtos, pueden también regularse por leyes especiales, siempre que éstas no contravengan las garantías mínimas establecidas en el presente código.

#### Artículo 182.-

El salario de los trabajadores de transporte terrestre podrá fijarse por día u otra unidad de tiempo, por viaje, por boletos vendidos, por carga transportada o por kilómetros recorridos.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional al tiempo de prolongación o retraso del término normal del viaje por causa o circunstancia que no les sea imputable debidamente comprobada.

#### Artículo 183.-

Los trabajadores del transporte terrestre tienen las siguientes obligaciones que serán parte de su contrato de trabajo:

- a) Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevean las leyes y normas correspondientes;
- b) Cuidar del buen funcionamiento de los vehículos e informar al empleador de cualquier anomalía que observen;
- c) Procurar el auxilio del vehículo, pasajeros y carga en caso de siniestro;
- d) Avisar a las autoridades de tránsito y al empleador en caso de accidente;
- e) Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades y el empleador;
- f) No conducir en estado de embriaguez o bajo los efectos de droga; y
- g) No recibir carga y pasajeros fuera de los lugares señalados por la empresa para ese fin.

El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones será objeto de amonestación, sanciones disciplinarias, o despido, según la gravedad.

#### Artículo 184.-

Los empleadores del transporte terrestre tienen las obligaciones específicas siguientes:

- a) Pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores cuando se prolongue o retarde el viaje por causas que no sean imputables a éstos;

b) Hacer las reparaciones necesarias para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores;

c) Dotar a los vehículos de las herramientas y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y

d) Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito y de los Ministerios del Trabajo, de la Construcción y Transporte y de Salud sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos y personas.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Del trabajo en el campo**

#### **Artículo 185.-**

Son trabajadores del campo los que desarrollan sus labores en las faenas agrícolas, agropecuarias o forestales, a la orden de un empleador.

#### **Artículo 186.-**

El Ministerio del Trabajo, en cada ciclo productivo y previa consulta con organismos estatales competentes y las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, emitirá en el momento oportuno normativas que regulen las actividades laborales relacionadas con el cultivo de café, algodón, caña de azúcar, tabaco y otros rubros agrícolas.

Dichas normativas serán obligatorias durante el tiempo establecido y deberán prever disposiciones, por lo menos, sobre categorías de trabajadores, jornadas, descansos, séptimo día, vacaciones, higiene y seguridad ocupacional, tareas, salarios, alimentación, vivienda, transporte, educación y otros aspectos relacionados con las condiciones de trabajo en el campo.

## **CAPÍTULO IX**

### **Del trabajo en las explotaciones mineras**

#### **Artículo 187.-**

Por trabajo en las explotaciones mineras se entiende todo el que se realice en minas, pozos y canteras para la extracción, elaboración y beneficio de minerales en estado natural.

#### **Artículo 188.-**

Las empresas mineras tienen las obligaciones específicas siguientes:

a) Mantener, además de los botiquines y medicamentos exigidos por las disposiciones del presente código, un lugar apropiado para hospitalizar a los enfermos o

accidentados, con el número de camas suficientes y el instrumental quirúrgico necesario para curaciones y operaciones de urgencia;

b) Suministrar gratuitamente a sus trabajadores asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en caso de enfermedad, debiendo tener permanentemente a disposición de los trabajadores, un médico y cirujano nicaragüense si el número de trabajadores no pasa de doscientos y si pasa de este número otro médico por cada fracción no mayor de cincuenta trabajadores;

c) Mantener un equipo radiológico completo y los implementos de laboratorio necesarios para efectuar exámenes a los trabajadores al servicio de la empresa, dotados del personal requerido: médicos, laboratoristas y enfermeros.

Las empresas que ocuparen menos de doscientos trabajadores no estarán obligadas a adquirir los equipos de radiografía, laboratorio y hospital, pero deberán contratar tales servicios por su cuenta con quien le resulte conveniente;

d) Constatar, mediante minucioso examen clínico, otológico, oftalmológico y radiológico, el estado de salud de cada trabajador antes de admitirlo a su servicio. No podrán ser admitidos en labores inconvenientes para su salud las personas que padecieran enfermedades pulmonares, cardíacas o infectocontagiosas, ni incapacidad física o mental u otras que pudieran constituir un peligro para él mismo o para los demás trabajadores;

e) Incorporar en el expediente laboral de cada trabajador la historia clínica, otológica y oftalmológica desde que solicitó el empleo y hacer constar los resultados de los exámenes clínicos y radiológicos de ingreso y periódicos; la naturaleza del trabajo que va a desempeñar, con explicación de si es subterráneo o en la superficie y los cambios producidos; los accidentes y enfermedades sufridos y el tiempo que estuviere sin trabajar por vacaciones, enfermedad u otras causas;

f) Repetir los exámenes clínicos y radiológicos: cada seis meses, para los trabajadores ocupados en túneles, trituradoras y, en general, todos los expuestos a aspirar sílice libre; así como valoración audiométrica y oftalmológica a los trabajadores expuestos a sufrir lesiones auditivas y oculares; y cada doce meses al resto de los trabajadores, salvo que los Ministerios de Salud y del Trabajo ordenaren un lapso menor.

Copia de los resultados de cada examen serán remitidos a los Ministerios de Salud y del Trabajo y al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social dentro de los cinco días de realizados.

La negativa del trabajador a someterse a los exámenes, debidamente comprobada mediante constancia del Inspector del Trabajo local, constituye causa justa de despido;

g) Someter a cada trabajador, dentro de los diez días anteriores a la terminación de su contrato, a un examen igual al que se le practicó para su admisión, y enviar su resultado dentro de los cinco días de practicado a los Ministerios de Salud y del Trabajo y al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, salvo en los casos de abandono del trabajo o negativa del trabajador, que deberán ser informados en el mismo plazo a los organismos mencionados;

h) Suministrar a cada trabajador como parte adicional de su salario:

1) Los tres tiempos diarios de comida, adecuada en cantidad y calidad nutritiva a las necesidades requeridas por la naturaleza de su trabajo, conforme la calificación de las autoridades competentes del Ministerio de Salud, salvo que el trabajador viva con su familia y prefiera comer en su casa, circunstancia que deberá ser acreditada; en tal caso, la empresa está obligada a pagar en dinero el valor de la comida, que será determinado por el Ministerio del Trabajo;

2) Alojamiento higiénico y seguro para el trabajador y su familia, incluyendo servicios de agua potable y luz eléctrica;

3) Facilidades para adquirir en ventas o comisariatos de la empresa los medicamentos y artículos de primera necesidad a precio de costo;

i) Mantener una escuela primaria dotada del mobiliario requerido y del material didáctico adecuado, a cargo del profesorado que el Ministerio de Educación juzgue necesario en atención al número de alumnos. Dicha escuela tendrá, además, cursos de alfabetización y de primaria acelerada con horarios que permitan ser aprovechados por los trabajadores y sus familias, todo bajo la supervisión del Ministerio de Educación;

j) Contribuir económicamente, en la proporción que el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social establezca, al funcionamiento de los servicios de rehabilitación, que se han de prestar en lugar que el organismo mencionado determine, con el fin de procurar la readaptación de los discapacitados para el trabajo;

k) Cumplir todas las normas de higiene y seguridad, y especialmente mantener los túneles o lugares subterráneos de labores en buenas condiciones de temperatura y ventilación, evitando concentraciones de polvo que excedan los límites aconsejados por la ciencia; proveerán a los trabajadores de los útiles modernos y adecuados para su protección incluyendo: máscaras, anteojos, lámparas, sombreros, cascos, guantes y demás artículos de protección, así como de maquinarias e instrumentos de trabajo dotados de apaciguadores o aspiradores de polvo; insta-

larán lavabos y duchas que los trabajadores deberán emplear diariamente al terminar sus labores; acondicionarán lugares higiénicos donde los trabajadores ingieran sus alimentos y todo lo demás que los reglamentos dispusieren para seguridad de los trabajadores;

l) Obedecer los mandatos y recomendaciones que, dentro de la órbita de sus facultades, les hicieren los Ministerios de Salud y del Trabajo y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social o los comisionados de éstos; y

m) Cumplir las disposiciones dictadas por el Ministerio de Salud para todas las campañas gubernamentales de salud.

#### **Artículo 189.-**

Los Ministerios del Trabajo y de Salud y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social son los organismos encargados de la protección y vigilancia de las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores de las explotaciones mineras y, al efecto, constituirán una comisión adhoc en cada lugar donde éstas existan. En todo caso la comisión tomará en cuenta la opinión del o los sindicatos existentes en la empresa antes de tomar sus decisiones.

#### **Artículo 190.-**

La comisión a que se refiere el artículo anterior tendrá las facultades y funciones siguientes:

a) Inspeccionar, por lo menos cada tres meses y personalmente o por medio de delegados, los lugares de trabajo para constatar el cumplimiento de las disposiciones de este código y ordenar que se corrijan las irregularidades que al respecto se observaren;

b) Dictaminar acerca de la revisión y los exámenes que deberán practicarse a los trabajadores en ocasión de solicitar su ingreso al trabajo, periódicamente y a la terminación del contrato, así como en casos de enfermedad o accidente;

c) Citar al trabajador cuando considere indispensable examinarlo personalmente para pronunciar un dictamen acertado; en estos casos, el traslado correrá por cuenta de la empresa;

d) Vigilar el tratamiento médico que, en su caso, tuvieren las empresas que suministrar a los trabajadores enfermos o accidentados;

e) Ejercer respecto de los trabajadores de las explotaciones mineras, además de las atribuciones que le confiere el presente capítulo, las que tiene la inspección del trabajo y las que confieren las leyes de minería;

f) Proponer las modificaciones que deban hacerse a la legislación laboral relativa a la seguridad e higiene de los trabajadores y de los lugares en donde trabajen;

g) Resolver, según el resultado de los exámenes y dictámenes médicos, si el trabajador continúa laborando en las mismas condiciones, si se le traslada de puesto, incluso de labores subterráneas a la superficie, si se le da tratamiento adecuado por un período determinado, con o sin hospitalización, la suspensión individual parcial en los términos del capítulo correspondiente del presente código y, en caso de imposibilidad del trabajador para seguir laborando, autorizar la terminación del contrato de trabajo, debiendo el empleador pagar al trabajador, además de las prestaciones de ley, una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados; y

h) Recomendar el tiempo máximo de permanencia de los trabajadores en el interior de la mina de acuerdo con las características de la mina, lo cual será de obligatorio cumplimiento para empleador y trabajadores.

## **CAPÍTULO X**

### **Del trabajo de carga**

#### **Artículo 191.-**

El peso máximo de los sacos o bultos, independientemente de lo que contengan, y de cualquier mercadería que deban ser cargados por la fuerza del hombre, será determinado por el Ministerio del Trabajo tomando en cuenta la edad, la salud y la seguridad de los trabajadores.

Los sacos, bultos o mercaderías cuyo peso exceda del determinado por el Ministerio del Trabajo, sólo podrán ser trasladados por medios técnicos apropiados; el traslado incluye el levantamiento y la descarga.

#### **Artículo 192.-**

Los remitentes de sacos, bultos o mercaderías que hayan de ser transportadas por mar y vías navegables, deberán marcar en la superficie exterior en forma clara y duradera su peso bruto cuando éste sea de mil kilogramos o más.

#### **Artículo 193.-**

El manejo de carga que no sea ligera por parte de mujeres y menores de dieciocho años será limitado en su peso con relación a la de los trabajadores del sexo masculino.

#### **Artículo 194.-**

El empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para que todo trabajador empleado en el transpor-

te manual de carga que no sea ligera, antes de iniciar esa labor, reciba una información satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar, especialmente de los movimientos, con el fin de proteger su salud y evitar accidentes.

## **CAPÍTULO XI**

### **Del trabajo en las prisiones**

#### **Artículo 195.-**

Los reos que voluntariamente acepten trabajar devengarán un salario que en ningún caso será inferior al mínimo legal para la actividad desempeñada.

No se considerarán actividades sujetas a remuneración las relativas a la conservación, mantenimiento, aseo y ornato del centro penal ni las de servicio y asistencias dentro del penal por ser actividades propias de la situación del reo.

#### **Artículo 196.-**

La jornada de trabajo de los reos será siempre menor hasta en un cuarto de tiempo que las jornadas contempladas en este código, con salario proporcional al tiempo trabajado. Cuando el trabajo del reo sea por más de un mes continuo en la misma actividad, se pagará en forma proporcional lo correspondiente a sus prestaciones.

#### **Artículo 197.-**

Los centros penales deberán llevar planillas especiales que demuestren los ingresos de los reos, los que serán entregados al reo o al familiar que éste determine por escrito.

Dichas planillas podrán ser revisadas en cualquier momento por el Juez o los inspectores del trabajo.

## **CAPÍTULO XII**

### **Del trabajo de los discapacitados**

#### **Artículo 198.-**

Los discapacitados tienen el derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y la sociedad.

#### **Artículo 199.-**

El Ministerio del Trabajo establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas darán empleo a discapacitados, de acuerdo con

las posibilidades que ofrece la situación social y económica del país.

**Artículo 200.-**

El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de discapacitados, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores discapacitados y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación.

**Artículo 201.-**

El Ministerio competente establecerá programas de concientización en coordinación con las organizaciones sindicales y de empleadores, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y cualquiera otra institución pública o privada que se ocupe de ayudar a los trabajadores discapacitados.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Del trabajo en las plantaciones de banano, algodón, palma de aceite, café, tabaco y los demás cultivos incluyendo los no tradicionales**

**Artículo 202.-**

Son obligaciones especiales del empleador en relación con los trabajadores del campo:

a) Suministrar alimentos cocinados a sus trabajadores, temporales o permanentes, pudiendo establecer con ellos acuerdos al respecto;

b) Suministrarles habitación que reúna condiciones higiénicas, de seguridad y ventilación, así como baños y letrinas;

c) Proporcionarles gratuitamente material de primeros auxilios, principalmente para la curación de enfermedades por picadura de animales ponzoñosos y por toda clase de enfermedades propias de la región;

d) En el caso de las empresas agrícolas e industriales ubicadas fuera del radio de las escuelas urbanas y donde hubiere más de 30 niños de edad escolar, mantener en conjunto con el Ministerio de Educación una escuela adecuada para la enseñanza primaria;

e) Suministrar a los trabajadores sus herramientas de trabajo, quienes las devolverán según lo estipule el contrato de trabajo;

f) Suministrar a los trabajadores los equipos necesarios para su protección, previas recomendaciones de

Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio del Trabajo; y

g) Garantizar a los obreros agropecuarios, temporales y permanentes, el transporte de ida y regreso a su lugar de trabajo cuando la distancia sea de dos o más kilómetros.

El establecimiento de estas obligaciones especiales no anula las obligaciones generales del empleador consignadas en la parte general de este código, tales como las derivadas de riesgos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, suministro de gastos por funeral del cónyuge, del compañero o compañera en unión de hecho estable e hijos del trabajador, licencias y permisos, incentivo por permanencia en el centro de trabajo, etc;

Los incisos b) y g) de este artículo no se aplicarán a los empleadores con más de seis trabajadores permanentes o más de diez temporales.

### **TÍTULO IX**

#### **Derecho colectivo del trabajo**

### **CAPÍTULO I**

#### **De las asociaciones sindicales**

#### **Sección I**

#### **Disposiciones generales**

**Artículo 203.-**

Sindicato es la asociación de trabajadores o empleados constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución de sindicatos no necesita de autorización previa.

Para efectos de obtención de su personalidad jurídica, los sindicatos deben inscribirse en el Libro de Registro de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

**Artículo 204.-**

Siempre que sea por medios y para fines lícitos, los sindicatos tienen derecho a:

a) Redactar libremente sus estatutos y reglamentos;

b) Elegir libremente a sus representantes;

c) Elegir su estructura orgánica, administración y actividades; y

d) Formular su programa de acción.

**Artículo 205.-**

Queda prohibido a los sindicatos el uso de denominaciones y siglas que induzcan a confusión con otro anteriormente existente.

**Artículo 206.-**

Los sindicatos de trabajadores se constituirán con un número no menor de veinte miembros y los de empleadores con no menos de cinco.

**Artículo 207.-**

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- a) Por la calidad de sus integrantes:
  1. Gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión o especialidad;
  2. De empresas, formados por trabajadores que prestan servicios en una misma empresa;
  3. De varias empresas, los formados por trabajadores que prestan servicios en dos o más empresas de la misma actividad económica; y
  4. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones si en determinado lugar el número de trabajadores de la misma profesión o actividad es menor de veinte.
- b) Por su ámbito territorial:
  1. Particulares, cuyos integrantes son de una sola empresa o centro de trabajo;
  2. Municipales, cuyos integrantes son de varios centros de trabajo situados en el mismo municipio;
  3. Departamentales, cuyos miembros son de distintos centros de trabajo de un solo departamento de la República;
  4. Regionales, cuyos miembros son de distintos centros de trabajo localizados en una misma región; y
  5. Nacionales, cuyos miembros son de al menos nueve departamentos de la República.

**Sección II****Facultades y funciones de los sindicatos****Artículo 208.-**

Son facultades y funciones de los sindicatos:

- a) Procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus miembros y la defensa de sus intereses propios;
- b) Celebrar convenciones colectivas de trabajo y ejercer las acciones legales para garantizar su cumplimiento. Es ilícita la cláusula de exclusión, entendiéndose por tal la privación del trabajo al que no forma o deja de formar parte de un sindicato;
- c) Representar a sus miembros en los conflictos, controversias y reclamaciones que se presenten, y ejercer las acciones correspondientes que aseguren el ejercicio de sus derechos;
- d) Promover la afiliación voluntaria de trabajadores al sindicato;

e) Promover la educación técnica y general de los asociados;

f) Participar en los ámbitos de gestión administrativa determinados por la ley,

g) Denunciar ante los funcionarios competentes del Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de las acciones judiciales correspondientes, las omisiones, irregularidades y violaciones que se cometan en la aplicación del presente código y disposiciones complementarias;

h) Propugnar por la creación y mejoramiento de sistemas de protección contra los riesgos del trabajo y prevención de accidentes y enfermedades, y obligarse a que sus afiliados utilicen los mecanismos de protección;

i) Organizar servicios de asesoría técnica, educativa, cultural o de promoción socioeconómica en beneficio de sus afiliados;

j) Adquirir a cualquier título y administrar los bienes muebles e inmuebles que requieran para el ejercicio de sus actividades;

k) Ejercer el derecho de huelga de conformidad con la ley; y

l) En general, todas las que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

**Sección III****Obligaciones de los sindicatos****Artículo 209.-**

Es deber de los sindicatos:

- a) Llevar libros de actas, de contabilidad y registro de afiliados, debidamente sellados por el Ministerio del Trabajo;
- b) Levantar el acta respectiva antes de terminar cada sesión;
- c) Comunicar al Ministerio del Trabajo dentro de los quince días siguientes, los cambios ocurridos en la junta directiva, las designaciones de representantes sindicales y las reformas de los estatutos;
- d) Depositar en una institución bancaria los fondos de la organización; y
- e) Nombrar en su junta directiva a personas mayores de dieciséis años.

**Sección IV****Requisitos del acta constitutiva y de los estatutos****Artículo 210.-**

Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica una vez inscritos su acta constitutiva y estatutos en la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo. Para facilitar la inscripción, el Ministerio del Trabajo establecerá los registros pertinentes a nivel nacional.

#### **Artículo 211.-**

El acta constitutiva debe contener:

- a) Nombres, apellidos, nacionalidad, edad, profesión u oficio y actividad económica de los afiliados fundadores;
- b) Expresión clara y precisa del acuerdo de constituir la organización de que se trata;
- c) Modalidad sindical, el domicilio y el señalamiento de una casa para efecto de notificaciones;
- d) La designación de las personas que representan al sindicato en todas las gestiones previas y conducentes a la obtención de su personalidad jurídica;
- e) El señalamiento del lugar, día y hora en que se efectuará la asamblea general en la cual se aprobarán los estatutos de la entidad y se elegirán las primeras autoridades sindicales conforme ellos establezcan; y
- f) La firma, impresión digital o firma a ruego ante dos testigos, de los fundadores.

El acta constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá cumplir, además de los requisitos anteriores, los siguientes:

- 1) Los nombres y domicilios de las organizaciones fundadoras y el número de inscripción de las mismas;
- 2) La identificación precisa de los documentos que acreditan las respectivas representaciones que se ejercitan; y
- 3) La forma en que las organizaciones afiliadas van a estar representadas en el congreso de la federación o confederación.

#### **Artículo 212.-**

Los estatutos de los sindicatos serán aprobados libremente por los afiliados al momento de constituirse, o en un plazo no mayor de cuarenta días a contar de la firma del acta constitutiva e indicarán, por lo menos, lo que sigue:

- a) Denominación, domicilio, objeto y duración de la organización. Si no se hiciera constar esta última, se entenderá que es por tiempo indefinido;
- b) Condiciones de admisión, derechos y obligaciones de los asociados;
- c) Motivos, procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias;
- d) Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar; y
- e) Procedimientos para la elección de la junta directiva y número de sus miembros, así como el período de duración de la misma y causas de destitución de sus miembros;
- f) Normas para adquisición, disposición y administración de los bienes y patrimonio del sindicato;
- g) Monto y forma de pago de las cuotas sindicales;
- h) Normas para la reforma de los estatutos;

i) Época de presentación de cuentas y normas para la liquidación del patrimonio sindical y disolución del sindicato;

j) Las obligaciones y derechos de los miembros del sindicato que les correspondan al disolverlo o al dejar de pertenecer a él antes de la disolución;

k) Los órganos de dirección y atribuciones del sindicato; y

l) Las demás normas que apruebe la asamblea.

### **Sección V**

#### **Del registro de sindicatos y asociaciones**

#### **Artículo 213.-**

El registro podrá negarse únicamente:

a) Si los objetos y fines que persigue el sindicato no se ajustan a lo consignado en el presente código;

b) Si el sindicato no se constituye con el número de miembros determinado en el artículo 206 de este código;

c) Si se demostrase falsificación de firmas o que las personas registradas como afiliados no existen.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo no podrá negarlo.

Una vez recibidos el acta constitutiva y los estatutos a que se refieren los artículos anteriores, la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo procederá a la inscripción del sindicato en el registro correspondiente dentro de un plazo de diez días desde la fecha de presentación de dichos documentos. Si en ellos hubiera algún vacío que llenar, lo hará saber a los interesados dentro de los tres primeros días hábiles de ese plazo. Una vez subsanado el vacío, la inscripción se hará dentro de los diez días subsiguientes.

El retraso en la inscripción será objeto de medidas disciplinarias por parte del superior respectivo.

Si la Dirección de Asociaciones Sindicales denegare la inscripción de la entidad sindical por las causas señaladas en los literales, a), b) y c) de este artículo, los interesados podrán apelar dentro de los cinco días de notificada la denegatoria ante el Inspector General del Trabajo, el que resolverá el recurso dentro del término de diez días. De esta resolución podrá recurrirse de amparo, en los casos y términos señalados por la Ley de Amparo.

#### **Artículo 214.-**

El registro del sindicato y su junta directiva produce efectos para terceros.

## Sección VI De la asamblea general

### Artículo 215.-

La asamblea general es la máxima autoridad del sindicato y son funciones propias de ella las siguientes:

- a) Elegir la junta directiva y aprobar y modificar los estatutos;
- b) Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias;
- c) Aprobar o no el ejercicio del derecho de huelga de conformidad con la ley;
- d) Acordar la fusión con otras organizaciones sindicales, así como la afiliación a federaciones o confederaciones y organismos internacionales, según sea el caso;
- e) Decidir la expulsión de cualquier afiliado y/o destitución o expulsión de miembros de la junta directiva; y definir las faltas, las sanciones correspondientes y la aplicación de éstas, según las circunstancias de cada caso;
- f) Aprobar el presupuesto anual elaborado por la junta directiva;
- g) Revisar o revocar, si lo estima conveniente, los acuerdos y decisiones de la junta directiva;
- h) Aprobar o desaprobando la rendición de cuentas que debe presentar la junta directiva y adoptar las medidas necesarias para corregir los errores y deficiencias que se comprueben;
- i) Acordar la disolución de la organización;
- j) Emitir los reglamentos y acuerdos necesarios a sus funciones;
- k) Aprobar las estructuras creadas por la junta directiva para el mejor funcionamiento del sindicato; y
- l) Aprobar los planes de acción del sindicato.

## Sección VII De la junta directiva

### Artículo 216.-

La junta directiva tendrá la dirección ejecutiva de los asuntos de la organización y será responsable ante ella y ante terceros.

### Artículo 217.-

La representación legal de la organización se ejercerá de conformidad con los estatutos.

### Artículo 218.-

La junta directiva de los sindicatos y demás órganos, están obligados a ejecutar los acuerdos que tome la asamblea general.

## Sección VIII Causas de disolución y liquidación de los sindicatos

### Artículo 219.-

Son causa de disolución de los sindicatos:

- a) El transcurso del término fijado en el acta constitutiva o el de prórroga acordado por la asamblea general;
- b) Terminación de la empresa en los casos que corresponda, pero no en los casos de transformación o fusión de la misma; y
- c) La voluntad expresa de al menos las dos terceras partes de sus miembros y de un acuerdo con las formalidades establecidas en los estatutos; y por cualquier circunstancia que deje el número de miembros por debajo del mínimo legal.

Los jueces del trabajo del domicilio del sindicato son los competentes para conocer, en primera instancia y por la vía ordinaria, de la disolución de un sindicato, a petición de los trabajadores o los empleadores.

La sentencia del juez del trabajo que declare la disolución de un sindicato, irá a consulta al Tribunal competente si no se apelare de ella. Resuelta la consulta o la apelación, en su caso, y si se confirmare la disolución, la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo cancelará la inscripción del sindicato.

No obstante la disolución de un sindicato, subsistirá la relación de derechos y obligaciones entre el empleador y los trabajadores.

### Artículo 220.-

En caso de disolución voluntaria, la asamblea general del sindicato nombrará la junta liquidadora. En caso de disolución judicial corresponde al Juez del Trabajo que conoce de ella nombrar una junta liquidadora integrada por un representante designado por él, que la presidirá, y dos miembros más nombrados por el Juez de una lista de cinco personas propuesta por el sindicato en disolución y si no se presenta la lista, los nombrará de oficio.

La junta liquidadora actuará como mandataria de la organización disuelta y para llenar su cometido deberá seguir el procedimiento de liquidación que indiquen los estatutos. En ausencia de regulación estatutaria, aplicará el que establecen las leyes comunes para la liquidación de personas jurídicas.

### Artículo 221.-

El activo y el pasivo de las organizaciones sindicales disueltas se debe aplicar en la forma que expresa el estatuto, el patrimonio líquido será distribuido entre los miembros del sindicato proporcionalmente al monto de las cuotas aportadas por cada uno de ellos, de acuerdo con el libro de contabilidad respectivo.

#### **Artículo 222.-**

Son nulos de pleno derecho los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de su disolución, salvo los que se refieren exclusivamente a la liquidación.

#### **Artículo 223.-**

Las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en este código, a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones propias y garantizar los derechos de sus miembros.

#### **Artículo 224.-**

Los empleadores deberán descontar de los salarios de los trabajadores afiliados a un sindicato que voluntariamente lo autoricen, las cuotas ordinarias o extraordinarias que el sindicato haya fijado de conformidad con sus estatutos.

### **Sección IX De las exoneraciones**

#### **Artículo 225.-**

Los sindicatos de trabajadores son organizaciones sin fines de lucro y en consecuencia gozarán de los siguientes beneficios:

a) Exención del pago de impuestos fiscales sobre inmuebles y mobiliarios del sindicato, sus cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas y clubes deportivos y culturales;

b) Exención de pago de impuestos de introducción de las maquinarias, vehículos de trabajo, equipos u otros artículos indispensables para el funcionamiento de los centros de formación profesional que estableciere, previo dictamen del Ministerio del Trabajo;

### **Sección X**

#### **Fusión de sindicatos, federaciones y confederaciones**

##### **Subsección I Fusión de sindicatos**

#### **Artículo 226.-**

La transformación jurídica de los sindicatos puede ser:

a) Por fusión, cuando de la unión de dos o más sindicatos nace una nueva personalidad jurídica; y

b) Por absorción, cuando de la unión de dos o más sindicatos sólo sobrevive la personalidad jurídica de uno de ellos.

### **Subsección II**

#### **Federaciones, confederaciones y centrales sindicales**

#### **Artículo 227.-**

Dos o más sindicatos podrán formar una federación; asimismo, dos o más sindicatos de la misma actividad económica podrán formar una confederación.

#### **Artículo 228.-**

La unión de dos o más confederaciones constituirá una central.

#### **Artículo 229.-**

En cualquier tiempo y aunque exista pacto en contrario, podrán retirarse de la federación un sindicato, de una confederación una federación, y de una central una confederación, si así lo acordase la asamblea general o congreso. Cuando un sindicato, federación o confederación dejare de existir o se retirare de la organización superior, sus delegados se considerarán también retirados de ella.

#### **Artículo 230.-**

Las organizaciones sindicales tienen plena libertad para unirse o afiliarse a organizaciones internacionales afines.

### **Sección XI Fuero sindical**

#### **Artículo 231.-**

Fuero sindical es el derecho de que gozan los miembros de las directivas sindicales a no ser sancionados ni despedidos sin mediar causa justa.

El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, fundada en una justa causa prevista en la ley y debidamente comprobada. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical.

#### **Artículo 232.-**

Constituye violación del fuero sindical la acción del empleador de alterar unilateralmente las condiciones de trabajo y el traslado del trabajador a otro puesto sin su consentimiento.

El Inspector Departamental del Trabajo, una vez constatada la violación al fuero sindical, decretará la nulidad de los actos violatorios.

#### **Artículo 233.-**

Los trabajadores que expresen su voluntad de organizarse sindicalmente, notificando de tal hecho al

Ministerio del Trabajo, gozarán de la protección del Estado contra el despido injustificado y el traslado sin motivo real, desde la fecha de notificación y durante los plazos determinados por la ley para su inscripción, hasta un máximo de noventa días, sin perjuicio de la protesta formal del sindicato por violación del artículo 213 de este código; los trabajadores protegidos serán veinte.

Si el empleador considera que hay causa justa para despedir o trasladar a alguien deberá obtener de previo la autorización de la Inspectoría Departamental.

#### **Artículo 234.-**

Los directivos sindicales de cualquier nivel, los representantes seccionales y los miembros del comité sindical, electos por los trabajadores y debidamente inscritos, de uno o varios centros de trabajo, gozarán del fuero sindical. Cuando se trate de una sola empresa con más de un establecimiento en cualquier otra parte del país, los trabajadores de ese establecimiento afiliados al sindicato nombrarán entre ellos a sus directivos sindicales, a los representantes seccionales y a los miembros del comité sindical.

Los miembros de las juntas directivas sindicales cubiertos por el fuero sindical serán un máximo de nueve. Los miembros de los seccionales o comités sindicales cubiertos por el fuero sindical serán un máximo de cuatro, es decir que los dirigentes sindicales cubiertos por el fuero sumarán un máximo de trece.

Cuando los dirigentes sindicales se encuentren negociando un conflicto laboral y expire su período legal no será alegable tal circunstancia para desconocer su representación.

Esta disposición se aplicará sin perjuicio de las condiciones pactadas en convenios colectivos.

## **CAPÍTULO II**

### **De la convención colectiva de trabajo**

#### **Artículo 235.-**

Convención colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas.

La convención colectiva producirá plenos efectos jurídicos desde el momento de su firma y se extenderá en

tres ejemplares, para dar uno a cada una de las partes y otro al Ministerio del Trabajo, para su custodia.

El Ministerio del Trabajo velará porque las convenciones colectivas en ningún caso restrinjan las garantías mínimas establecidas en este código.

#### **Artículo 236.-**

Las estipulaciones de una convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias o partes integrantes de los contratos individuales de trabajo que se celebren durante la vigencia de dicha convención entre el empleador y cualquier trabajador contratado con posterioridad a su celebración.

Las disposiciones de los contratos individuales de trabajo que sean más favorables para el trabajador privan sobre la convención colectiva.

#### **Artículo 237.-**

Las cláusulas de la convención colectiva se aplicarán a todas las personas de las categorías comprendidas en la convención que trabajan en la empresa, negocio o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato.

#### **Artículo 238.-**

Todo empleador a quien presten servicio trabajadores miembros de sindicatos está obligado a negociar con éstos una convención colectiva cuando se lo soliciten. Si el empleador se niega a negociar, los representantes sindicales podrán recurrir a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación del Ministerio del Trabajo, quien citará a un proceso de negociación. Igual derecho tendrá el empleador.

#### **Artículo 239.-**

La convención colectiva de trabajo contendrá la identificación de las partes, las empresas o establecimientos y las categorías de trabajadores que comprende, los derechos y obligaciones de las partes y la duración de la convención colectiva, que no podrá exceder de dos años.

#### **Artículo 240.-**

La convención colectiva podrá revisarse antes de la terminación del plazo de su vigencia a solicitud de una de las partes, si se presentan modificaciones sustanciales en las condiciones socioeconómicas de la empresa o el país que lo hagan aconsejable.

#### **Artículo 241.-**

Vencido el plazo fijado en la convención colectiva sin que se hubiese solicitado su revisión, se dará por prorrogada por otro período igual al de su vigencia.

**Artículo 242.-**

La disolución del o los sindicatos suscriptores de la convención colectiva, o la sustitución del empleador suscriptor por otro, no afectan las obligaciones y derechos emanados de la convención colectiva en las demás empresas y establecimientos comprendidos en el ámbito de aplicación de la convención colectiva, la cual quedará vigente en ellas.

### **CAPÍTULO III**

#### **De los conflictos colectivos**

**Artículo 243.-**

Hay conflicto colectivo cuando los trabajadores de una empresa o centro de trabajo demanden:

- a) El cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y continua por las partes;
- b) La celebración de una convención colectiva que contemple las condiciones generales de trabajo y las reivindicaciones de naturaleza socioeconómicas laborales;
- c) La interpretación de las cláusulas de la convención colectiva, sin perjuicio del derecho de las partes de recurrir a los tribunales comunes.

#### **Sección I**

##### **De la huelga**

**Artículo 244.-**

Huelga es la suspensión colectiva del trabajo, acordada, ejecutada y mantenida por la mayoría de los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo.

Para ejercer el derecho a huelga se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Tener el propósito de mejorar o defender frente al empleador sus derechos, condiciones de trabajo, tratamiento adecuado en las relaciones laborales, negociación, todo lo relativo a la convención colectiva de trabajo y en general, sus intereses económicos y sociales;
- b) Agotar los procedimientos de conciliación ante el Ministerio del Trabajo;
- c) Ser acordada en asamblea general de trabajadores, ejecutada y mantenida en forma pacífica por la mayoría de los trabajadores, dentro o fuera de la empresa o establecimiento; si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos, la mayoría será la del total de todos los trabajadores de la empresa; y si se declara en uno o algunos de los establecimientos, la mayoría será la del total de trabajadores del o los establecimientos involucrados; y
- d) Apoyar una huelga lícita de la misma industria o actividad, que tenga por objeto alguno de los objetivos enumerados en los incisos anteriores.

Toda huelga que no llene los requisitos anteriores así como la toma de empresas es ilegal y deberá ser declarada así por la Inspectoría General del Trabajo.

**Artículo 245.-**

El empleador podrá solicitar, en cualquier otro caso, la declaratoria de ilegalidad de la huelga por no llenar los requisitos establecidos en el artículo anterior.

**Artículo 246.-**

Mientras dure la huelga queda prohibido al empleador contratar nuevos trabajadores.

**Artículo 247.-**

El ejercicio del derecho a la huelga en los servicios públicos o de interés colectivo no podrán extenderse a situaciones que pongan en peligro la vida o la seguridad de las personas.

**Artículo 248.-**

La huelga suspende la obligación de prestación del servicio de trabajo en las empresas o establecimientos en que se declare, por todo el tiempo que dure, sin terminar los contratos o relaciones de trabajo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

**Artículo 249.-**

Si una huelga es declarada ilegal, el Inspector General del Trabajo, en la misma declaración, fijará a los trabajadores un plazo no menor de cuarenta y ocho horas para que reanuden sus labores, bajo apercibimiento que podrá el empleador dar por terminados los contratos de trabajo de quienes continúen en huelga.

Los nuevos contratos que celebre el empleador no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de realizarse el movimiento de huelga.

#### **Sección II**

##### **Del paro**

**Artículo 250.-**

Paro es la suspensión temporal acordada por el empresario de las actividades normales de la empresa o establecimiento, ejecutado y mantenido pacíficamente con el propósito de defender sus intereses económicos o sociales.

Para que el ejercicio del paro sea legal, debe llenar los siguientes requisitos:

- a) Que el conflicto económico o social se origine por la celebración, revisión o cumplimiento de una convención colectiva;
- b) Que se agoten los procedimientos de conciliación ante el Ministerio del Trabajo;

c) Que implique el cierre total o parcial de las empresas o establecimientos; y

d) Que sea declarado legal por la Inspectoría General del Trabajo.

Todo paro que no cumpla con los requisitos señalados es ilegal.

#### **Artículo 251.-**

Si un paro es declarado ilegal por la Inspectoría General del Trabajo, en la misma declaración se emplazará a los empleadores a que reanuden las labores en un plazo de cuarenta y ocho horas y paguen los salarios que se hubieren dejado de percibir. Si el empleador incumpliere lo ordenado se mantendrá el pago de los salarios de los trabajadores mientras dure el desacato, sin perjuicio de la responsabilidad en que incurriere por cualquier otra causa.

### **Sección III**

#### **Disposición común a la huelga y al paro**

#### **Artículo 252.-**

Las huelgas y los paros no perjudican en forma alguna a los trabajadores que están percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

## **TÍTULO X**

### **Del derecho de gestión de los trabajadores**

#### **CAPÍTULO ÚNICO**

#### **Artículo 253.-**

Todos los trabajadores tienen derecho a participar a través de sus organizaciones en la gestión de las empresas del sector privado, y en las instituciones autónomas y empresas del sector estatal. Esta materia se regirá por una ley especial, de acuerdo con la Constitución Política y este Título.

## **TÍTULO XI**

### **CAPÍTULO ÚNICO De la disciplina laboral**

#### **Artículo 254.-**

Disciplina laboral es el conjunto de normas reguladoras de la conducta y de las actividades que desempeña el

trabajador en su puesto o centro de trabajo para la prestación eficiente del servicio.

#### **Artículo 255.-**

El reglamento interno será elaborado por el empleador y deberá llenar los requisitos siguientes:

a) Ser aprobado previamente por la Inspectoría Departamental del Trabajo, la que deberá oír a los trabajadores;

b) Ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir; y

c) Ser impreso en caracteres fácilmente legibles y colocado en las tablas de avisos para los trabajadores y sitios visibles del lugar del trabajo.

## **TÍTULO XII**

### **CAPÍTULO ÚNICO De la prescripción**

#### **Artículo 256.-**

La prescripción es un modo de extinguir derechos y obligaciones de carácter laboral mediante el transcurso del tiempo y en las condiciones que fija el presente código.

#### **Artículo 257.-**

Las acciones que se deriven del presente código, de la convención colectiva y del contrato individual de trabajo prescribirán en un año, con las excepciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### **Artículo 258.-**

Prescriben en dos años:

a) Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnización por incapacidad proveniente de accidente de trabajo o enfermedad profesional; y

b) Las acciones de las personas que dependieren económicamente de los trabajadores muertos en accidente de trabajo o por enfermedad profesional para reclamar la indemnización correspondiente.

El plazo de la prescripción correrá respectivamente desde que se determine la naturaleza de la incapacidad o enfermedad contraída o desde la fecha de la muerte del trabajador.

#### **Artículo 259.-**

Prescriben en seis meses las acciones para pedir la nulidad de un contrato celebrado por error o con dolo o intimidación.

**Artículo 260.-**

Prescriben en un mes:

- a) La aplicación de medidas disciplinarias a los trabajadores y las acciones de éstos para reclamar contra ellas; y
- b) El derecho de reclamar el reintegro una vez que cese la relación laboral.

**Artículo 261.-**

No corre la prescripción en los siguientes casos:

- a) En relación al trabajo de menores o de los incapaces que hayan sido contratados mientras unos y otros no tengan representante legal;
- b) Cuando el trabajador esté de vacaciones, permiso por enfermedad, accidente o maternidad y cualquier otra circunstancia análoga.

**Artículo 262.-**

La prescripción se interrumpe:

- a) Por gestión o demanda ante la autoridad competente;
- b) Por el hecho que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o por hechos indudables, el derecho de aquél contra quien transcurre la prescripción; y por el pago o cumplimiento de la obligación del deudor, aunque sea parcial o en cualquier forma que se haga;
- c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado.

Las causas que interrumpen la prescripción respecto de uno de los deudores solidarios, la interrumpen también respecto de los otros.

El efecto de la interrupción de la prescripción es reiniciar el término de la misma.

a) Formular programas y crear órganos de funciones sustantivas y de apoyo, los que tendrán la necesaria autoridad administrativa;

b) Definir su estructura de organización;

c) Definir, aclarar, fusionar y delegar funciones y desconcentrar órganos que lo representen en cualquier parte del territorio nacional, según la división política administrativa actual o futura;

d) Emitir disposiciones dentro del ámbito de su competencia;

e) Poner en ejecución las disposiciones administrativas; y

f) Las que pudieren asignarle otras disposiciones legales.

**Artículo 265.-**

El Ministerio del Trabajo extiende su competencia a todo el territorio nacional, sin perjuicio de la delegación de funciones a otras autoridades internas u órganos de la administración pública.

El Poder Ejecutivo tiene la potestad de regular mediante decreto la materia administrativa laboral propia de su competencia, para la más adecuada prestación de los servicios públicos y de su responsabilidad en el efectivo cumplimiento de este código. Los actos administrativos y los acuerdos del Ministerio del Trabajo tienen vigencia una vez publicados por los medios previstos en la legislación nacional.

## TÍTULO XIII

### Del Ministerio del Trabajo

#### CAPÍTULO ÚNICO

**Artículo 263.-**

El Ministerio del Trabajo tendrá a su cargo, en lo administrativo, la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y vigilará el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos y acuerdos referentes a estas materias, principalmente las que tengan por objetivo directo fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores.

**Artículo 264.-**

El Ministerio del Trabajo está facultado para:

## LIBRO SEGUNDO

### Derecho procesal del trabajo

#### TÍTULO I

##### De los principios del procedimiento laboral

#### CAPÍTULO I

##### Principios Generales

##### Artículo 266.-

Todos los procedimientos y trámites estarán fundamentados en los siguientes principios:

- a) Gratuidad de todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo;
- b) Oralidad de las actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites;
- c) Inmediación o sea presencia obligatoria de las autoridades laborales en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites; y facultad de suplir el derecho que no hubiere sido alegado;
- d) Publicidad de las actuaciones y trámites del procedimiento laboral para que sean conocidos a través de los medios autorizados por el juez competente;
- e) Impulsión de oficio por la que las autoridades laborales tengan la obligación de impulsar el proceso y trámites del trabajo;
- f) Concentración de pruebas orientada a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan aportarse los medios probatorios, acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo;
- g) Lealtad procesal y buena fe tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias en los juicios y trámites laborales;
- h) Celeridad orientada hacia la economía procesal y a que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez;
- i) Conciliación para que los procedimientos laborales, tanto administrativos como judiciales, se hagan más expeditos y eficientes a través de este trámite, basado en el convencimiento que es indispensable buscar el acuerdo entre las partes, evitando en lo posible la proliferación de los juicios y promoviendo buenas relaciones entre trabajadores y empleadores;
- j) Ultrapetitividad cuando se pueden reconocer prestaciones no pedidas en la demanda; y
- k) Carácter inquisitivo del derecho procesal y de dirección del proceso de trabajo, que concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos.

#### CAPÍTULO II

##### Ámbito y aplicación del derecho procesal

##### Artículo 267.-

Lo establecido en el presente libro de este código se basa en las normas, los principios, las prácticas propias del derecho del trabajo y está destinado a formar una organización racional para la solución de los conflictos individuales y colectivos que pudieran surgir entre trabajadores y empleadores. Además, es el instrumento para el ejercicio de la función administrativa y jurisdiccional del Estado y para la protección adecuada de los factores de la producción involucrados en la relación de trabajo.

#### CAPÍTULO III

##### De las fuentes del derecho procesal del trabajo

##### Artículo 268.-

En caso de duda de carácter procesal, se aclarará ésta mediante la aplicación de los principios fundamentales del derecho del trabajo.

##### Artículo 269.-

En los casos de vacío, disposiciones de dudosa interpretación o situaciones no previstas, se llenarán o resolverán aplicando las normas que regulen casos análogos, la jurisprudencia y/o el derecho común compatible con las finalidades del proceso laboral.

#### TÍTULO II

#### CAPÍTULO I

##### De las autoridades laborales

##### Artículo 270.-

Son autoridades laborales:

- a) Los Tribunales de Apelaciones;
- b) Los Juzgados del Trabajo; y
- c) El Ministerio del Trabajo.

Las autoridades administrativas están obligadas, dentro de la esfera de su propia competencia, a auxiliar a las

autoridades judiciales. Los acuerdos ante el Ministerio del Trabajo causan estado.

**Artículo 271.-**

Los Tribunales de Apelaciones conocerán de las resoluciones de los jueces del trabajo pudiendo revocarlas, modificarlas o confirmarlas, todo ello sin perjuicio de las demás funciones que establezca la Ley Orgánica de Tribunales y sus reformas correspondientes.

**Artículo 272.-**

Las resoluciones que dicten los Tribunales de Apelaciones causarán estado de cosa juzgada.

**Artículo 273.-**

Los jueces del trabajo conocerán única y exclusivamente de la materia laboral; donde no los hubiere, los Jueces de distrito civil y locales de lo civil asumirán sus funciones.

**Artículo 274.-**

Los jueces del trabajo deberán ser abogados.

## **CAPÍTULO II**

### **De la competencia de los jueces**

#### **Sección I**

##### **Por razón de la materia**

**Artículo 275.-**

Los jueces del trabajo conocerán, en primera instancia, dentro de su respectiva jurisdicción, de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico que surjan entre empleadores y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación del Código del Trabajo, leyes, decretos, reglamentos del trabajo, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él.

Conocerán además de denuncias de carácter contencioso que ocurran con motivo de la aplicación de la Ley de Seguridad Social y de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo, con facultad de aplicar las penas consiguientes.

#### **Sección II**

##### **Por razón de la cuantía**

**Artículo 276.-**

Los jueces del trabajo conocerán de toda demanda laboral, independientemente de la cuantía.

#### **Sección III**

##### **Por razón del territorio**

**Artículo 277.-**

Es juez competente para el conocimiento de las acciones jurídicas derivadas del contrato o relación de trabajo:

a) El del lugar de la celebración del contrato o el de la ejecución del trabajo, a elección del demandante;

b) El del lugar del territorio nacional en que se celebró el contrato de trabajo, cuando se trate de pretensiones nacidas de contratos celebrados con trabajadores nicaragüenses para la prestación de servicios en el exterior.

#### **Sección IV**

##### **Competencia de otros funcionarios y organismos**

**Artículo 278.-**

Es de la competencia de los funcionarios de conciliación la tramitación de convenios colectivos y de los conflictos de carácter económico-social.

**Artículo 279.-**

Todas las cuestiones y asuntos laborales que no fueran de la competencia de los jueces del trabajo serán conocidos por las autoridades del Ministerio del Trabajo, de acuerdo con leyes especiales.

#### **Sección V**

##### **Disposición común**

**Artículo 280.-**

Los conflictos de competencia que surjan entre los jueces del trabajo serán resueltos en definitiva por el Tribunal de Apelaciones respectivo o por la Corte Suprema de Justicia cuando no haya un Tribunal de Apelaciones, como instancia superior jerárquica. Los jueces involucrados en el conflicto deberán remitir los autos a dicho Tribunal, de oficio o a solicitud de parte, dentro de las veinticuatro horas siguientes al conocimiento del conflicto o a la introducción de la solicitud, en su caso. El Tribunal de Apelaciones, dentro de tercero día de recibidos los autos, decidirá el conflicto y remitirá los autos al juez del trabajo competente, a la mayor brevedad posible, a efectos que continúe o reanude de oficio el procedimiento.

### **TÍTULO III**

#### **Las partes que intervienen en el proceso de trabajo**

#### **CAPÍTULO ÚNICO**

##### **Las partes**

##### **Artículo 281.-**

Tienen capacidad para actuar en el proceso las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos.

Las personas que tengan restringido el libre ejercicio de sus derechos no podrán actuar en juicio sino representadas, asistidas o autorizadas, conforme a las normas que regulen su capacidad.

Las personas jurídicas litigarán por medio de sus representantes nombrados de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la ley.

##### **Artículo 282.-**

Los trabajadores menores de edad y los incapaces tienen capacidad procesal para ejercer los derechos y acciones de los contratos individuales o colectivos de trabajo y de los reglamentos internos de trabajo a través de sus representantes.

Las uniones, asociaciones o comités, cuando no tengan personalidad jurídica, podrán ser demandadas por medio de sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas.

##### **Artículo 283.-**

Cuando faltare la persona a quien corresponda la representación o la asistencia y existan razones de ausencia, el Juez nombrará un representante que asista al incapaz, a la persona jurídica o a la unión, asociación o comité reconocido, hasta que concurra aquél a quien corresponda la representación o la asistencia.

Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario nombrado por el Juez.

El mandato puede extenderse por medio de escrito presentado al Juez firmado por el propio interesado, o por acta levantada ante el respectivo tribunal. Sólo los abogados pueden actuar como mandatarios.

Todo mandatario o representante legal está obligado a acreditar su representación en la primera gestión o comparecencia.

##### **Artículo 284.-**

No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios; sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- a) Los abogados en ejercicio;
- b) Los dirigentes sindicales, debidamente acreditados por su organización; y
- c) Los estudiantes de derecho que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo y en todo caso autorizados por la respectiva Facultad de Derecho y bajo su dirección y control.

### **TÍTULO IV**

#### **De las actuaciones en los procedimientos laborales**

#### **CAPÍTULO I**

##### **De las notificaciones y citaciones**

##### **Artículo 285.-**

La notificación es el acto de hacer saber a una persona algún auto o resolución judicial o administrativa.

La primera notificación al demandado se hará en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atiende sus negocios, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la demanda. No estando presente, se le dejará la copia y cédula con cualquier persona que allí residiere, siempre que fuere mayor de quince años de edad, o al vecino más próximo que fuere habido. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la cédula en la puerta de la casa o local.

Si el demandado fuere el trabajador, la entrega de la cédula, cuando fuere hecha en el lugar de trabajo, sólo podrá hacerse personalmente.

La persona a quien se entregare la cédula deberá firmar el recibo si quisiere y pudiere. El encargado de practicar la diligencia deberá hacer constar en el expediente la forma en que llevó a cabo la primera notificación, expresando además el lugar en que la verificó, con indicación de la fecha y de la hora, a lo menos aproximada.

La cédula de esta primera notificación deberá contener:

- a) La expresión de la naturaleza y objeto del litigio o asunto y el nombre y apellidos de los litigantes;
- b) El nombre y apellido de la persona a quien debe hacerse la notificación;
- c) Copia literal del auto, resolución o parte resolutive de la sentencia que deba notificarse;
- d) La expresión del lugar, fecha y hora de la notificación; y
- e) La firma del notificador con expresión de su cargo.

En el caso que el demandado no hubiere señalado casa para oír notificaciones, las siguientes correrán pasado el

término de cuarenta y ocho horas después de decretado el auto.

**Artículo 286.-**

Las citaciones a los testigos y peritos se harán por los medios más expeditos posibles, como telegrama, cablegrama u otros medios semejantes, dejándose constancia en las diligencias.

**Artículo 287.-**

A la parte que no señale casa para oír notificaciones o que fuera declarada rebelde por no comparecer o contestar la demanda, se le notificará por la tabla de avisos.

**Artículo 288.-**

Cuando el notificador supiere, por constarle personalmente o por informes que le dieran en la casa de la persona que deba ser notificada, que ésta se halla ausente del territorio de la República o hubiere fallecido, se abstendrá de entregar o fijar la cédula y pondrá razón en los autos, haciendo constar cómo lo supo y quiénes le dieron la información. Esta disposición es sólo para efectos de contestación de la demanda.

## CAPÍTULO II De los términos

**Artículo 289.-**

El Juez o autoridad administrativa, en su caso, deberá expresar en sus resoluciones o informaciones, la duración de los términos, los cuales deben ajustarse a lo preceptuado por la ley.

Cuando en el día señalado no se pudiera efectuar una diligencia, acto o audiencia por haberse suspendido el despacho público, tal diligencia, acto o audiencia se practicará el día hábil siguiente en las mismas horas ya señaladas, sin necesidad de nueva resolución.

**Artículo 290.-**

El juzgador fijará los términos cuando la ley no los haya fijado, de conformidad con la naturaleza del proceso y la importancia del acto o diligencia, procurando siempre que no excedan ni sean reducidos más allá de lo necesario para los fines consiguientes. Estos términos son prorrogables al arbitrio del juez o autoridad administrativa.

**Artículo 291.-**

Los términos de horas empiezan a correr desde el momento en que se haga la respectiva notificación y los de

días en el siguiente en que se hubiere hecho la notificación. Estos últimos concluirán al terminar el día.

**Artículo 292.-**

El término de la distancia será fijado por la autoridad laboral atendiendo a la mayor o menor facilidad de las comunicaciones, pero no será mayor de diez días, excepto en caso fortuito o de fuerza mayor, que podrá ser prorrogado por la autoridad competente.

**Artículo 293.-**

Cuando el caso lo requiera, las autoridades laborales actuarán en días y horas inhábiles, habilitando el tiempo necesario.

Las diligencias de prueba no podrán suspenderse, salvo caso fortuito o fuerza mayor, y se extenderán habilitando el tiempo necesario para su terminación.

## CAPÍTULO III De los incidentes

**Artículo 294.-**

Las cuestiones accesorias al juicio principal que requieran pronunciamiento especial con audiencia de las partes, se tramitarán como incidente en la forma prevista en este capítulo.

**Artículo 295.-**

El juzgador, si lo considera conveniente, podrá rechazar el incidente.

**Artículo 296.-**

Si el incidente fuera improcedente, la resolución podrá ser impugnada en segunda instancia.

**Artículo 297.-**

Todo incidente originado en un hecho que acontezca durante el juicio, deberá promoverse a más tardar el siguiente día hábil que el hecho llegue a conocimiento de la parte respectiva; pero si ésta practicara una gestión posterior a dicho conocimiento, el incidente promovido después será rechazado, salvo que se trate de vicio que anule el proceso o de una circunstancia esencial para la marcha del juicio.

**Artículo 298.-**

Salvo que el presente código autorice expresamente un trámite especial, todo incidente se resolverá en la sentencia, con excepción de los incidentes de ilegitimidad de personería e incompetencia de jurisdicción, que deberán resolverse de previo.

## **CAPÍTULO IV**

### **Acumulación y separación de autos y acciones**

#### **Sección I**

##### **Acumulación**

#### **Artículo 299.-**

Procede la acumulación:

a) Cuando las acciones de dos o más trabajadores se refieran a derechos y obligaciones comunes y se funden sobre los mismos hechos o en el mismo reglamento interno de trabajo, orden de servicio, contrato o convención colectiva;

b) Cuando se trate de varias demandas interpuestas por el mismo empleador contra trabajadores de una misma empresa y ejercite en ellas idénticas acciones.

La acumulación se puede decretar de oficio o a petición de parte.

#### **Artículo 300.-**

La acumulación de autos y acciones, cuando proceda, tiene el efecto de discutirse en un mismo proceso y de resolverse en una sola sentencia.

#### **Artículo 301.-**

Pedida la acumulación, se mandará oír a la otra parte por veinticuatro horas, para que exponga sobre ella. Expirado el término de la audiencia con o sin respuesta y con vista de los expedientes pedidos, la autoridad laboral resolverá si ha lugar o no a la acumulación.

#### **Sección II**

##### **Separación de procesos**

#### **Artículo 302.-**

La separación de autos podrá decretarse a petición de parte o de oficio, en cualquier estado del proceso.

De la acumulación y separación de procesos se podrá apelar, y se resolverá en la sentencia definitiva.

#### **Artículo 303.-**

Decretada la separación, la autoridad laboral certificará lo conducente para seguir por juicio separado el trámite de las demandas respectivas o remitirlas a la autoridad competente.

## **CAPÍTULO V**

### **De los impedimentos, excusas y recusaciones para funcionarios laborales**

#### **Artículo 304.-**

Son causales de impedimento, excusa y recusación, además en las señaladas en el Código de Procedimiento Civil:

a) El hecho de que la autoridad laboral viva en la misma casa con alguna de las partes; y

b) El hecho que alguna de las partes sea comensal o dependiente de la autoridad laboral o ésta comensal o dependiente de aquella.

#### **Artículo 305.-**

En asuntos de trabajo, no será necesario depósito alguno en dinero para recusar.

#### **Artículo 306.-**

Separado del conocimiento del asunto, el magistrado o juez respectivo no conocerá del mismo aunque haya desaparecido la causa.

Los actos practicados por la autoridad después de presentada la recusación son nulos.

## **TÍTULO V**

### **Procedimiento del juicio**

#### **CAPÍTULO I**

##### **Vía ordinaria**

#### **Sección I**

##### **De la demanda**

#### **Artículo 307.-**

La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener los requisitos siguientes:

a) La designación del juez ante quien se interpone;

b) El nombre y apellido del demandante, su edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones;

c) Si se demandare a una persona jurídica, se expresarán los datos concernientes a su denominación y los nombres y apellidos de su representante legal;

d) La exposición clara y precisa de los hechos en que se funda;

e) El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide o reclama, determinado con la mayor precisión posible;

f) La indicación del lugar y fecha en que se plantea; y  
g) La firma del demandante o de la persona que firma a su ruego, si no sabe o no puede firmar.

La demanda escrita se acompañará de un duplicado, el que será entregado a la parte demandada al momento de notificarla.

#### **Artículo 308.-**

Si la demanda se interpone verbalmente, la autoridad laboral levantará acta llenando los requisitos señalados en el artículo anterior. Si el demandante estuviera impedido o no supiera firmar, se hará constar esta circunstancia.

#### **Artículo 309.-**

Si la demanda presentada no contuviera los requisitos enumerados en el artículo 307 de esta Sección, el Juez debe ordenar al demandante que subsane las omisiones, puntualizándolas en forma conveniente. La subsanación la hará el interesado en forma verbal, si así lo deseara.

#### **Artículo 310.-**

Presentada la demanda en forma debida, la autoridad laboral, dentro de las veinticuatro horas, dictará auto admitiéndola. El auto contendrá además lugar, fecha y hora para la contestación de la demanda y para el trámite conciliatorio que se hará en la misma audiencia.

#### **Artículo 311.-**

La demanda podrá ser aclarada, corregida y reformada con nuevos hechos, personas o pretensiones, antes de haber sido contestada por el demandado. En este caso, se dejará sin efecto la audiencia para la contestación de la demanda y trámite conciliatorio y se notificará audiencia a las partes lugar, fecha y hora de una nueva audiencia.

#### **Artículo 312.-**

La demanda debe ser contestada dentro de las cuarenta y ocho horas después de notificada, más el término de la distancia, en su caso.

#### **Artículo 313.-**

El demandado, al contestar la demanda, expresará cuáles hechos admite como ciertos, cuáles rechaza o niega e indicará los hechos en que apoya su defensa. Los hechos no negados expresamente se tendrán por aceptados en favor de la parte demandante.

#### **Artículo 314.-**

Cuando los demandantes fueran dos o más en un solo juicio, la autoridad laboral, después de contestada la de-

manda, les ordenará que constituyan un solo apoderado que tenga la representación y continúe el proceso, y si no lo hicieren, lo designará de oficio.

#### **Artículo 315.-**

Si el demandado no contestare la demanda dentro del término de ley, será declarado rebelde para los efectos legales.

#### **Artículo 316.-**

Si hubiere contrademanda se pondrá en conocimiento del demandante, notificándolo en forma legal y concediéndole el término establecido para la contestación de la demanda. La contrademanda deberá tramitarse y resolverse simultáneamente con la demanda.

#### **Artículo 317.-**

Si el demandado se allanare a la demanda, la autoridad laboral dictará sentencia declarándola con lugar.

#### **Artículo 318.-**

En cualquier estado del juicio podrán las partes llegar a un avenimiento. En este caso no procede ningún recurso.

## **Sección II Excepciones**

#### **Artículo 319.-**

Excepción es todo hecho que, en virtud de la ley, difiere o extingue la acción.

#### **Artículo 320.-**

Todas las excepciones deberán oponerse en la contestación de la demanda o contrademanda, expresándose los hechos en que se fundamentan, salvo que se fundaren en hechos sobrevenidos.

Todas las excepciones las resolverá la autoridad laboral en la sentencia definitiva, excepto las de incompetencia de jurisdicción o ilegitimidad de personería, que deben resolverse de previo.

#### **Artículo 321.-**

Toda excepción propuesta sin ningún fundamento con el fin de retrasar el proceso, será rechazada de inmediato y sin ulterior recurso.

#### **Artículo 322.-**

Las excepciones perentorias podrán oponerse en cualquier estado del juicio.

### Sección III Conciliación

#### Artículo 323.-

Concurriendo las partes al trámite conciliatorio, éste se desarrollará así:

- a) La autoridad leerá en voz alta la demanda;
- b) A continuación, actuando la autoridad como moderador, los comparecientes debatirán el asunto aduciendo las razones que estimen pertinentes, finalizando el debate en el momento que la autoridad considere oportuno;
- c) La autoridad hará un resumen objetivo del caso, haciendo ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable y los invitará a que propongan una forma de arreglo.

De lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se dejará constancia en un acta que firmarán la autoridad, los comparecientes y el secretario. Si los comparecientes no quisieran o pudieran firmar, se hará constar en ella.

#### Artículo 324.-

Los acuerdos a que llegaren las partes en el trámite conciliatorio producirán los mismos efectos que las sentencias firmes y se han de cumplir en las mismas forma que éstas.

Si la conciliación fuere parcial, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo.

#### Artículo 325.-

No ha lugar a exigir que se rinda fianza de costas cualquiera que sea la cuantía de la demanda.

### Sección IV Pruebas

#### Artículo 326.-

Estarán sujetos a prueba únicamente los hechos que no hayan sido aceptados por las partes y que sean fundamento del objeto preciso del juicio o, en su caso, de las excepciones.

#### Artículo 327.-

El término probatorio será de seis días, prorrogables por tres días más en casos justificados a juicio del juzgador o a petición de parte. Sobre la decisión judicial no habrá recurso alguno.

#### Artículo 328.-

Las pruebas deberán producirse en el término probatorio, con citación de la parte contraria y ante la autoridad laboral que conoce la causa, o por su requisitoria, salvo

la prueba documental y la absolución de posiciones, que podrán presentarse en cualquier estado del juicio antes de la sentencia.

#### Artículo 329.-

El auto que admita la prueba deberá fijar el lugar, día y hora en que deba recibirse.

#### Artículo 330.-

Concluido el término de prueba, no se evacuarán otras excepto aquellas que la autoridad no hubiere evacuado en tiempo por su culpa. Para este efecto, podrá ampliar el término de prueba por un máximo de tres días.

### Sección V Medios de prueba

#### Artículo 331.-

Son medios de prueba:

- a) La prueba documental;
- b) La declaración de testigos;
- c) La declaración de parte;
- d) La absolución de posiciones;
- e) La inspección judicial;
- f) El dictamen de peritos;
- g) Los medios científicos y tecnológicos de prueba; y
- h) Las presunciones.

### Subsección I Prueba documental

#### Artículo 332.-

Son documentos los escritos, escrituras, certificaciones, planillas, libros de la empresa o del sindicato, tarjetas, copias, impresos, planos, dibujos, fotografías, radiografías, recibos, sobres de pago, cheques, contraseñas, cupones, etiquetas, telegramas, radiogramas y, en general, todo objeto que tenga carácter representativo o declaratorio.

#### Artículo 333.-

Los documentos podrán ser presentados como prueba en cualquier estado del juicio, en original o copia legalmente razonada. Podrán ser impugnados por falsedad, promoviendo un incidente especial que será resuelto en la sentencia final.

#### Artículo 334.-

Cuando el trabajador proponga como prueba la exhibición del contrato escrito de trabajo, planillas o libros de salarios o de contabilidad o comprobante relativo al

objeto del juicio que por obligación legal deba llevar el empleador, la autoridad laboral conminará a éste a exhibirlos en la audiencia que corresponda.

En caso de desobediencia, se establece la presunción legal de que son ciertos los datos aducidos por el trabajador.

### **Subsección II Declaración de testigos**

#### **Artículo 335.-**

Los que tuvieren conocimiento de los hechos que las partes deben probar, estarán obligados a declarar como testigos, a excepción de los justamente impedidos o comprendidos por las excepciones de ley.

#### **Artículo 336.-**

La parte que haya de producir la prueba de testigos podrá ofrecer la declaración de hasta tres personas sobre cada uno de los hechos sujetos a prueba.

#### **Artículo 337.-**

Los testigos rendirán declaración en la audiencia que les sea señalada y la autoridad laboral y las partes, podrán en ella formular las preguntas que consideren necesarias. La declaración se recibirá sin necesidad de sujetarse a interrogatorio escrito o indicado por las partes.

### **Subsección III Declaración de parte**

#### **Artículo 338.-**

En la primera instancia las partes podrán pedir por una sola vez que la contraparte se presente a declarar o absolver posiciones.

#### **Artículo 339.-**

Los interrogatorios podrán referirse o recaer sobre hechos personales o propios del absolvente.

Los interrogatorios serán sencillos, claros y desprovistos de mayores formalismos o actos rituales que puedan intimidar o inducir a error a la parte absolvente. El interrogatorio deberá concretarse a los hechos objeto del debate.

### **Subsección IV Inspección judicial**

#### **Artículo 340.-**

El Juez, de oficio o a solicitud de parte, podrá ordenar inspección judicial en cualquier estado de la causa antes de la sentencia.

Cuando la inspección judicial sea solicitada por cual-

quiera de las partes, éstas deberán señalar la materia u objeto sobre que deba recaer.

Podrán ser objeto de inspección judicial las personas, lugares, cosas, bienes y condiciones de trabajo.

#### **Artículo 341.-**

Podrán concurrir a la diligencia de inspección las partes, sus abogados, apoderados y, cuando la autoridad lo considere conveniente, los peritos y testigos.

En la inspección, las partes, sus abogados y apoderados podrán hacer las observaciones que estimen oportunas, las que se consignarán en el acta que debe levantarse y firmarse.

#### **Artículo 342.-**

Si fuere necesaria la colaboración material de una de las partes en la realización de la inspección judicial y ésta se negare a prestarla, la autoridad laboral dispensará la práctica de la diligencia y tendrá por aceptados los hechos a que se refiere la prueba afirmados por la parte contraria.

### **Subsección V Dictamen de peritos**

#### **Artículo 343.-**

La parte interesada por este medio de prueba pondrá con claridad y precisión el objeto sobre el cual deba recaer el reconocimiento pericial. La autoridad laboral resolverá, señalando fecha y hora para efectuarla y nombrando los peritos de acuerdo con el Código de Procedimiento Civil. La autoridad laboral podrá también ordenar un dictamen pericial, si lo considerase necesario.

### **Subsección VI Medios científicos y tecnológicos de prueba**

#### **Artículo 344.-**

Son medios científicos y tecnológicos de prueba, entre otros: radioscopías, análisis hematológicos, bacteriológicos y sus copias, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos y fonográficos, versiones taquigráficas traducidas siempre que se exprese el sistema empleado, y cualquier otro avance tecnológico, si se han cumplido las disposiciones legales respectivas.

### **Subsección VII Presunciones**

#### **Artículo 345.-**

Presunción es la consecuencia que la ley o el juzgador deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de

otro desconocido. La primera se llama legal y la segunda humana.

La presunción legal, salvo que la ley lo permita, no admite prueba en contrario. La presunción humana admite siempre prueba en contrario.

El que tuviere a su favor una presunción legal, sólo estará obligado a probar el hecho en que se funda la presunción.

## **Sección VI Sentencias**

### **Artículo 346.-**

Vencido el término de pruebas y evacuadas todas las que hubieran sido propuestas, la autoridad laboral dictará sentencia dentro de los tres días siguientes.

### **Artículo 347.-**

La sentencia deberá contener:

- a) Identificación del organismo judicial que la dicta y lugar, fecha y hora en que se emite;
- b) La relación sucinta del juicio;
- c) Consideraciones generales y doctrinales si fueren del caso;
- d) Los principios legales de equidad o de justicia que sirvan de fundamento a la decisión;
- e) Puntos resolutivos sobre cada pretensión que haya sido objeto del debate; y
- f) Firmas de la autoridad laboral que la dicta y del secretario.

## **Sección VII Medios de impugnación**

### **Artículo 348.-**

Contra las resoluciones de las autoridades laborales proceden los siguientes medios de impugnación:

- a) Los recursos que se resuelven por el tribunal o autoridad superior a la que dictó la resolución. y
- b) Los remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia.

Son recursos el de apelación y el de hecho.

Son remedios, la reposición o reforma, la aclaración y la ampliación.

### **Artículo 349.-**

Cuando en la interposición de un recurso o remedio se incurra en error respecto a su denominación, se admite dicho recurso si del mismo se deduce su propósito y se cumplen las disposiciones pertinentes de este código.

### **Artículo 350.-**

El recurso o el remedio obliga a la autoridad laboral a revisar el proceso en los puntos de la resolución que causen agravio a las partes.

La interposición de un recurso o remedio suspende la ejecución de la resolución impugnada, salvo cuando la ley disponga expresamente lo contrario.

### **Artículo 351.-**

Contra las providencias de mero trámite no se admitirá recurso alguno.

### **Artículo 352.-**

La apelación se interpondrá en el acto de la respectiva notificación de la resolución o dentro de los tres días siguientes. En el momento de notificar la resolución, el notificador hará saber a las partes su derecho a apelar verbalmente en ese mismo acto o en el plazo citado.

### **Artículo 353.-**

La apelación se interpone ante la misma autoridad laboral que dictó el fallo y debe ser admitida o rechazada dentro de los tres días siguientes.

Admitida la apelación, la autoridad emplazará a las partes para que, dentro de los tres días de notificada la admisión, comparezcan a estar a derecho y a expresar agravios ante la autoridad correspondiente de segunda instancia.

### **Artículo 354.-**

La parte que se considere agraviada cuando la autoridad laboral negare el recurso de apelación o cuando dentro del término no resolviera sobre su admisión, podrá recurrir de hecho ante el Tribunal de Apelaciones, en forma verbal o escrita.

### **Artículo 355.-**

Interpuesto el recurso de hecho, el Tribunal de Apelaciones pedirá las diligencias con citación de la parte contraria, debiendo la autoridad laboral remitírselas.

Introducidos los autos al Tribunal, éste resolverá dentro de los tres días siguientes sobre la procedencia o no del recurso.

Si el Tribunal estimare ajustada a derecho la negativa de la autoridad inferior, le devolverá los autos con certificación de lo proveído. Cuando juzgare indebida la denegación del recurso, lo resolverá así y notificará a las partes su admisión para que éstas concurren a hacer uso de sus derechos y se proceda como se establece para la apelación.

**Artículo 356.-**

Los remedios de las sentencias podrán pedirse dentro de las veinticuatro horas de notificada y la autoridad laboral, sin más trámite, dictará resolución dentro de los dos días siguientes a la presentación de la solicitud.

**Artículo 357.-**

Procede la reposición contra las resoluciones que no sean definitivas.

**Artículo 358.-**

Procede la aclaración contra las sentencias que pongan fin al juicio. Se podrá pedir si hubiere oscuridad en alguno o algunos de los puntos resueltos sometidos a juicio y ordenados por la ley.

**Artículo 359.-**

Procede la ampliación contra las sentencias que pongan fin al juicio. Se podrá pedir si se hubiere omitido resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio y ordenados por la ley.

**Sección VIII  
Medidas de garantía**

**Artículo 360.-**

Las medidas de garantía tienen el objeto de asegurar los resultados de los procesos instituidos en este código.

**Artículo 361.-**

Podrá acordarse precautoriamente el embargo de bienes del demandado, sin oír previamente a la persona contra quien se solicita.

Podrán asimismo acordarse precautoriamente medidas de urgencia que, según las circunstancias, fueran idóneas para asegurar provisionalmente los efectos de la decisión sobre el fondo del proceso por iniciarse o iniciado.

**Artículo 362.-**

La sustitución, modificación, revocación o levantamiento y la oposición a las medidas de garantía serán tratadas como incidentes.

Cualquier interesado podrá evitar la medida o pedir que se deje sin efecto constituyendo hipoteca, prenda, fianza o depósito suficiente para cubrir los resultados del proceso. Resuelta la petición y constituida la garantía, la medida se dejará sin efecto.

En caso que las providencias precautorias hayan dejado de surtir sus efectos, la autoridad laboral, de oficio o a solicitud de parte, resolverá de inmediato su revocación.

**Artículo 363.-**

Ejecutada la providencia precautoria, el que la pidió deberá establecer su demanda dentro de los quince días. Si no lo hiciere, la providencia precautoria será revocada de oficio o a petición del interesado.

**Sección IX  
Ejecución de sentencia**

**Artículo 364.-**

Luego que sea firme una sentencia, se procederá a su ejecución por la autoridad que hubiere conocido del asunto en primera instancia, a cuyo efecto dicha autoridad librará la ejecutoria de la sentencia consistente en una certificación de la misma.

**Artículo 365.-**

La sentencia deberá cumplirse dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria.

Si al vencimiento de dicho plazo la parte obligada no ha cumplido con lo ordenado en la sentencia, la parte favorecida podrá solicitar el embargo y remate de los bienes del perdedoso.

**Artículo 366.-**

Los bienes embargados se depositarán en la persona que nombre el ejecutor.

Cuando los bienes hubieren sido objeto de embargo anterior, el primer depositario lo será respecto de todos los embargos posteriores. En este caso, el ejecutor notificará al depositario el nuevo embargo para los efectos del depósito.

El depósito de dinero, alhajas y valores negociables se hará en un establecimiento bancario y donde no hubiere bancos ni sucursales de éstos, en personas de reconocidas honradez y responsabilidad.

**Artículo 367.-**

Verificado el depósito de los bienes embargados, la autoridad ordenará la venta de éstos y mandará que se publique un cartel en cualquier medio de comunicación escrito, señalando fecha, hora y lugar para el remate o subasta, así como el valor que debe servir de base.

El monto de las obligaciones reclamadas será la base para el remate o subasta, el que no podrá verificarse antes de cinco días después de la fecha de la publicación del cartel.

Si no fuere el caso de remate o subasta de bienes, por tratarse de sumas de dinero, la autoridad ordenará que con ellas se pague al acreedor.

El deudor podrá publicar en los diarios los avisos que quiera y valerse de cuantos medios lícitos estén a

su alcance para obtener mayor precio por los bienes que se vayan a rematar o subastar.

En el cartel, los bienes muebles se determinarán con la mayor claridad y precisión posibles. Los bienes inmuebles se determinarán por su situación, linderos y demás circunstancias que los den a conocer con precisión y, si estuvieren inscritos en el Registro de la Propiedad, se indicarán los datos pertinentes.

**Artículo 368.-**

Si el deudor pagare la suma reclamada se hará constar en los autos, se entregará al acreedor la suma satisfecha y se dará por terminado el proceso, levantándose de oficio o a solicitud de parte las medidas de garantía que hubieran sido dictadas.

**Artículo 369.-**

El remate o subasta de los bienes se hará de acuerdo con lo determinado en el Código de Procedimiento Civil.

## TÍTULO VI

### Procesos en los conflictos colectivos de carácter jurídico y económico-social

#### CAPÍTULO I

##### Proceso en los conflictos colectivos de carácter jurídico

**Artículo 370.-**

Los conflictos de esta naturaleza podrán ser planteados por un grupo de trabajadores, si no existiese sindicato en el centro de trabajo, y por el sindicato, en caso de existir.

El conflicto se presentará ante el Ministerio del Trabajo en la instancia correspondiente, sin perjuicio de entablar las acciones judiciales pertinentes previo agotamiento de la vía administrativa laboral.

#### CAPÍTULO II

##### Proceso en los conflictos colectivos de carácter económico-social

###### Sección I

###### Arreglo directo

**Artículo 371.-**

Los sindicatos podrán presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que esti-

maren convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación.

**Artículo 372.-**

Por la vía del arreglo directo podrán celebrarse convenciones colectivas, las que serán presentadas ante el Ministerio del Trabajo para verificar si llenan los requisitos de ley y para su respectiva inscripción.

###### Sección II

###### Pliego de peticiones

**Artículo 373.-**

Cuando un sindicato de trabajadores plantee un conflicto colectivo de carácter económico-social, deberá presentar en la Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva, un pliego de peticiones, con original y tres copias, que contenga:

- a) Autoridad a quien se dirige;
- b) Identificación del sindicato;
- c) Las peticiones que se hacen y contra quién o quiénes se dirigen; y, si se pide la celebración de una convención colectiva, el pliego de peticiones deberá ir acompañado del proyecto correspondiente;
- d) La lista de los trabajadores que apoyan las peticiones, con sus nombres, apellidos y firmas;
- e) Las quejas concretas que se presentan.
- f) Señalamiento del lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene asiento la inspectoría departamental del trabajo respectiva;
- g) Breve relación de los hechos que motivan el conflicto colectivo de carácter económico-social; y
- h) Petición de que se tenga por planteado el pliego.

**Artículo 374.-**

El original del pliego de peticiones formará parte del expediente respectivo; una copia del mismo se entregará a la parte contra quien se dirige el pliego; otra se devolverá a la parte que plantea el conflicto con la razón de haberse recibido; y la última quedará en el archivo de la respectiva Inspectoría Departamental del Trabajo.

**Artículo 375.-**

Los representantes por cada parte que deban intervenir en los conflictos o convenciones colectivas, podrán llegar acompañados por sus respectivos asesores, que no serán más de tres por cada parte.

**Artículo 376.-**

Desde el momento en que los interesados entregaren a la Inspectoría Departamental del Trabajo el escrito y

pliego de peticiones, toda terminación de contrato individual de trabajo deberá ser previamente autorizada por el conciliador o, si éste ya no estuviera conociendo, por la Inspectoría Departamental del Trabajo, siempre y cuando se tratare de trabajadores que suscribieron o se adhirieron posteriormente al pliego de peticiones.

### **Sección III Conciliación**

#### **Artículo 377.-**

Cumplidos los requisitos o subsanados los errores y omisiones en el escrito y pliego de peticiones, el Ministerio del Trabajo designará un conciliador para iniciar las negociaciones entre las partes.

#### **Artículo 378.-**

La citación a las partes para efectuar el trámite conciliatorio obliga a éstas a concurrir.

#### **Artículo 379.-**

Nombrado el conciliador, citará a las partes en conflicto para que comparezcan a negociar. La no comparecencia de alguna de las partes no paralizará los trámites. Se celebrarán tantas audiencias como sean necesarias para un arreglo definitivo en un plazo de quince días, prorrogable por otros ocho días.

Para la conciliación son hábiles todos los días y horas.

El conciliador fijará un término no mayor de tres días a la parte que tenga que unificar su representación para que lo haga y, si no lo hiciese, designará de oficio a quienes considere los más representativos, quienes se tendrán como negociadores de dicha parte.

#### **Artículo 380.-**

De cada audiencia conciliatoria se levantará acta, consignándose los hechos más importantes y los puntos sobre los que hubo acuerdo. Cada acta deberá ser firmada por los comparecientes.

En caso de no llevarse a efecto la audiencia conciliatoria, deberá dejarse asentada la razón de su no realización.

De llegarse a un arreglo definitivo, el acta consignará los puntos acordados y se expedirán las certificaciones correspondientes a las partes y a la Inspectoría Departamental del Trabajo que corresponda. De no llegarse a acuerdo, los trabajadores podrán recurrir al trámite del artículo 385.

#### **Artículo 381.-**

El conciliador velará porque los acuerdos a que lleguen las partes no sean contrarios a las disposiciones legales

que protegen a los trabajadores.

El Inspector Departamental del Trabajo respectivo velará porque los acuerdos sean rigurosamente cumplidos.

#### **Artículo 382.-**

La contravención de lo pactado se sancionará con multas a favor del fisco aplicadas por el Inspector Departamental del Trabajo, que serán apelables ante el Inspector General del Trabajo, sin perjuicio del derecho de la parte que ha cumplido de exigir ante las autoridades laborales la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren ocasionado.

#### **Artículo 383.-**

El conciliador notificará y citará por secretaría a las partes o sus representantes. Estas diligencias no estarán sujetas a más formalidad que la constancia que se ponga en autos y se tendrán por auténticas, salvo prueba fehaciente en contrario.

#### **Artículo 384.-**

Cuando alguna de las partes se negare a comparecer a las audiencias conciliatorias, el conciliador podrá declararla en rebeldía.

### **Sección IV Trámites de huelga**

#### **Artículo 385.-**

Agotadas las audiencias de conformidad con los artículos 379 y siguientes, el conciliador certificará en acta los puntos en que no hubo acuerdo, notificando al Ministro del Trabajo para que en el término de veinticuatro horas nombre al presidente del tribunal de huelga.

El presidente del tribunal de huelga nombrará al secretario de actuaciones y notificará a las partes para que en el término de veinticuatro horas cada una de ellas presente un listado de cinco personas, de las cuales seleccionará a dos para sustituir a dos de sus negociadores en la conformación de dicho tribunal.

#### **Artículo 386.-**

Conformado el tribunal deberá programar tres días hábiles de negociaciones levantando acta de los acuerdos a que se llegase en cada uno de ellos. Las partes de mutuo acuerdo podrán ampliar dicho término.

#### **Artículo 387.-**

Las negociaciones se limitarán a las peticiones que no hubiesen sido resueltas en la conciliación.

**Artículo 388.-**

Si realizadas las sesiones o antes hubiese acuerdo, se considerará resuelto el conflicto. Si no se obtuviese acuerdo total o parcial, el tribunal procederá a celebrar votación en asamblea general de trabajadores de la empresa para que éstos decidan por simple mayoría en voto secreto y directo, si aceptan las propuestas del empleador. Si las aceptan, se consignará en el acta y se declarará resuelto el conflicto; y si las rechazan, celebrará votación para que los trabajadores decidan si van a la huelga o someten el caso a arbitraje.

Si los trabajadores deciden por el arbitraje se integrará inmediatamente el tribunal de arbitraje y si deciden por la huelga, el presidente del tribunal la declarará legal y ordenará todas las medidas pertinentes para garantizar la realización de la misma sin que se cause perjuicio a los trabajadores, a la población o a la empresa.

Durante el período de huelga, las partes podrán seguir negociando por su cuenta, o con auxilio del tribunal si así lo estimaren. El tribunal a solicitud de parte, notificará a la otra cualquier nueva propuesta que contribuya a la solución del conflicto.

**Artículo 389.-**

Si transcurridos treinta días de huelga el conflicto no se hubiese resuelto, se proveerá la suspensión del estado de huelga y el sometimiento del caso a arbitraje obligatorio. Para tal efecto, el presidente del tribunal de huelga remitirá el expediente al Ministro del Trabajo para que designe al presidente del tribunal de arbitraje.

### **Sección V Del arbitraje**

**Artículo 390.-**

El conflicto colectivo de trabajo se someterá a arbitraje en los siguientes casos:

- a) Por acuerdo entre las partes en cualquier estado del conflicto;
- b) Obligatoriamente:
  - 1) Cuando hayan transcurrido treinta días desde la declaratoria de legalidad de la huelga;
  - 2) Cuando la mayoría de los trabajadores de la empresa lo solicite;
  - 3) Cuando se haya declarado el Estado de Emergencia; y
  - 4) Cuando el tribunal de huelga lo considere necesario con el objeto de evitar daños graves e irreparables.

**Artículo 391.-**

El tribunal de arbitraje estará integrado por un representante del empleador, uno de los trabajadores y uno del Ministerio del Trabajo, quien lo presidirá.

El presidente del tribunal nombrará al secretario de

actuaciones y notificará de inmediato a las partes para que, en el término de veinticuatro horas, nombre cada una de ellas un árbitro.

**Artículo 392.-**

Si vencido el término para designar el árbitro cualquiera de las partes no lo hubiese hecho, el presidente del tribunal lo designará de oficio.

**Artículo 393.-**

Los árbitros designados de oficio podrán ser recusados ante la misma autoridad que los nombró dentro de las veinticuatro horas de notificada su designación a las partes. Las partes no podrán hacer uso del derecho a recusación más de una vez.

**Artículo 394.-**

El tribunal arbitral funcionará con asistencia de todos sus miembros. Si faltase alguno de ellos por causa justa que le imposibilitare por más de dos días el desempeño de su cargo, se procederá a reemplazarlo dentro de las veinticuatro horas siguientes de la misma forma en que fue nombrado.

**Artículo 395.-**

Constituido el tribunal de arbitraje, el Ministro del Trabajo le pasará todo lo actuado.

**Artículo 396.-**

El tribunal de arbitraje fallará dentro del término de cinco días contados a partir de la fecha de su integración, prorrogable por igual tiempo si a su juicio fuere necesario realizar algunas diligencias para mejor fundamentar el laudo.

**Artículo 397.-**

En el laudo arbitral se resolverán por separado las peticiones de derecho y las que importen reivindicaciones económico-sociales que no hubiesen sido objeto de acuerdo. El tribunal de arbitraje podrá aprobar o rechazar total o parcialmente las peticiones y contrapropuestas; para ello tomará en consideración, la situación económica de los trabajadores y la del país, así como el tamaño, estado económico y condiciones generales de trabajo existentes en la empresa.

El tribunal de arbitraje notificará el laudo a las partes.

**Artículo 398.-**

Contra el laudo arbitral cabe el recurso de revisión ante el Tribunal de Apelaciones correspondiente, por lo que hace a las cuestiones de derecho.

**Artículo 399.-**

El recurso de revisión se interpondrá expresando los agra-

vios correspondientes ante el tribunal de arbitraje dentro de las cuarenta y ocho horas de notificado el laudo arbitral.

El tribunal de arbitraje notificará de la admisión del recurso a la contraparte previniéndole que deberá contestar los agravios dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificado ante el Tribunal de apelaciones respectivo. Una vez hecha la notificación, el tribunal de arbitraje deberá remitir el expediente al Tribunal de Apelaciones en el término de veinticuatro horas.

Vencido el término para contestar los agravios, con la contestación o sin ella, el Tribunal resolverá en un término no mayor de cinco días.

#### **Artículo 400.-**

Firme el laudo arbitral es de obligatorio cumplimiento y se remitirá copia del mismo al Juez del Trabajo, a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación, y a la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente para los fines de su cargo.

El Juez del Trabajo es la autoridad competente para dar cumplimiento al laudo arbitral. Si los trabajadores lo desatcaren, se autorizará al empleador para contratar a otros trabajadores bajo las nuevas condiciones establecidas en el laudo. Si fuere el empleador el que desatcare el laudo el Juez decretará la intervención de la empresa y el interventor se encargará de aplicar lo resuelto. La intervención sólo será levantada si el empleador cumple lo ordenado.

#### **Artículo 401.-**

Todas las votaciones previstas en este Título se ejercerán mediante el voto personal, secreto y directo.

#### **Artículo 402.-**

Lo dispuesto en el inciso b) numeral 4 del artículo 390 de esta sección solo será aplicable en Estado de Emergencia.

## **TÍTULO VII**

### **CAPÍTULO ÚNICO**

#### **Sección I Disposición transitoria**

#### **Artículo 403.-**

Mientras no se nombren los jueces locales del trabajo, actuarán con ese carácter los inspectores departamentales del trabajo, o municipales en su caso, y sus actuaciones y resoluciones estarán sujetas al Poder Judicial. En donde no hubiere Inspector Municipal del Trabajo, conocerá el Juez Local Civil o Único en su caso.

#### **Sección II Disposición común**

#### **Artículo 404.-**

Las autoridades laborales aplicarán por analogía el procedimiento común. Lo no previsto en este código se sujetará a lo prescrito en el Código de Procedimiento Civil.

#### **Sección III Disposiciones finales**

#### **Artículo 405.-**

Esta ley es de orden público.

#### **Artículo 406.-**

Quedan derogados expresamente el Decreto No. 336 del 12 de enero de 1945, publicado en "La Gaceta", Diario Oficial, número 23, del 1o. de febrero del mismo año, y sus reformas; los reglamentos derivados de dicho código y todas las demás disposiciones que contradigan el presente código.

#### **Artículo 407.-**

Una vez sancionado y promulgado el presente código, entrará en vigencia sesenta días después de su publicación en "La Gaceta" Diario Oficial.

El presente Código del Trabajo aprobado por la Asamblea Nacional el veintiocho de Octubre de mil novecientos noventa y cuatro contiene el Veto de la Presidenta de la República aceptado en la Sexta Sesión Ordinaria de la Décima Segunda Legislatura.

**DADO** en la ciudad de Managua, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los cinco días del mes de septiembre mil novecientos noventa y seis.

Firmado:

*Adolfo Jarquín Ortel,*

Presidente de la Asamblea Nacional por la Ley.

*Jaime Boniila,*

Secretario de la Asamblea Nacional.

**POR TANTO:** Téngase como Ley de la República. Publíquese y ejecútese. Managua, 30 de octubre de mil novecientos noventa y seis.

Firmado:

*Violeta Barrios de Chamorro,*

Presidenta de la República de Nicaragua.

## Lista de enfermedades relacionadas con el trabajo

023	Brucelosis (fiebre de Malta, fiebre del Mediterráneo, fiebre ondulante)	495.0	Pulmón del granjero
023.0	Por <i>Brucella melitensis</i>	495.1	Bagazosis
023.1	Por <i>Brucella abortus</i>	495.2	Enfermedad o pulmón del colombófilo (pajarero)
023.2	Por <i>Brucella suis</i>	495.3	Enfermedad o pulmón del manipulador de corcho
023.3	Por <i>Brucella canis</i>	495.4	Pulmón del manipulador de malta (alveolitis debida a <i>Aspergillus clavatus</i> )
023.8	Otras	495.5	Enfermedad del manipulador de hongos
023.9	Sin especificación	495.7	Alveolitis alérgica debida a hongos.
071	Rabia (hidrofobia, lira)		Alveolitis alérgica debida a actinomicetos termófilos
110	Dermatofitosis; incluye: Infección por especies de <i>Epidermophyton</i> <i>Microsporum</i> <i>Tricophyton</i> Tiña de cualquier tipo		Alveolitis alérgica debida a otros organismos que crecen en los sistemas de ventilación (acondicionamiento de aire)
110.1	De la uña Onicomycosis Tiña ungueal Onicosis dermatofítica	495.8	Asma debida al cedro colorado o secoyosis Asma debida a la madera Enfermedad del inhalador de rapé Enfermedad del manipulador de granos Pulmón del lavador de quesos Pulmón del trabajador del café Pulmón del trabajador de harina de pescado Pulmón del trabajador de pieles
110.2	De la mano		
110.4	Del pie Pie de atleta Tiña podal	495.9	Alveolitis alérgica (extrínseca) Neumonitis por hipersensibilidad
117	Otras micosis y las no especificadas		
283.2	Hemoglobinuria debida a hemólisis por causa externa (Hemoglobinuria paroxística debida al frío)		
284.8	Anemia aplásica debida a radiación (pancitopenia adquirida)		
288.3	Eosinofilia alérgica		
289.7	Metahemoglobinemia tóxica		
323.7	Encefalitis saturnina		
336.8	Mielopatía inducida por radiación		
357.7	Polineuropatía debida a otro agente tóxico		
359.4	Miopatía tóxica		
373.3	Dermatitis alérgica del párpado		
381.0	Otitis media aguda, no supurativa (alérgica)		
381.3	Otitis media crónica no supurativa (alérgica)		
381.4	Otitis media alérgica (no aguda ni crónica)		
388.1	Pérdida de la audición (inducida por el ruido) Trauma acústico del oído (causado por explosión)		
493	Asma alérgica de causa especificada Asma con rinitis alérgica Fiebre de heno con asma Asma atópica Asma del heno Asma del platino		
493.9	Estado asmático Bronquitis alérgica Bronquitis asmática		
			<b>Neumoconiosis y otras enfermedades pulmonares debidas a agentes externos (500-519.9)</b>
		500	Antracosilicosis Asma de los mineros Neumoconiosis de los trabajadores del carbón Pulmón de los trabajadores del carbón
		501	Asbestosis
		502	Neumoconiosis debida a otro tipo de sílice o silicatos Neumoconiosis debida al talco Fibrosis silicótica (masiva) del pulmón Silicosis (simple) (complicada)
		503	Neumoconiosis debida a otro polvo inorgánico Aluminiosis (pulmonar) Fibrosis (pulmonar) debida a bauxita Fibrosis (pulmonar) debida a grafito Estañosis Beriliosis Siderosis
		504	Bisinosis Enfermedad del trabajo del lino Cannabinosis
		505	Neumoconiosis no especificada



718.8	Otros desarreglos articulares no clasificados en otra parte	726.3	Periartritis del hombro Entesopatía de la región del codo Codo del jugador de tenis Epicondilitis
718.9	Sin especificación	726.4	Entesopatía de la muñeca o de la región del carpo Periartritis en la muñeca
719.4	Dolor articular	727.2	Bursitis a menudo asociada con ciertas ocupaciones Bursitis (del, de la): codo: codo de minero rodilla: Rodilla de minero mano: Sinovitis crepitante crónica de la muñeca
719.5	Rigidez articular no clasificable en otra parte	727.5	Ruptura sinovial
719.6	Otros síntomas referidos a las articulaciones	727.6	Ruptura no traumática de tendón
719.7	Dificultad en la marcha	727.9	Sin especificación
719.8	Otros	728.5	Síndrome de hipermovilidad
719.9	Sin especificación	728.6	Contractura de la aponeurosis palmar Contractura de Dupuytren
<b>Dorsopatías (720-724)</b>			
721.7	Espondilopatía traumática (enfermedad o espondilitis de Kummell)	728.7	Otras fibromatosis Fascitis plantar (traumática)
721.8	Otras	728.8	Otros Granuloma debido al talco
722.0	Neuritis (braquial) o radiculitis debida a desplazamiento o a ruptura del disco intervertebral cervical.	728.9	Sin especificación
722.1	Lumbago o ciática debida a desplazamiento de disco intervertebral Neuritis o radiculitis debida a desplazamiento o a ruptura de disco intervertebral dorsolumbar.	729.1	Mialgia y miositis no especificadas
722.2	Neuritis o radiculitis debida a desplazamiento o a ruptura de disco intervertebral.	729.2	Neuralgia, neuritis y radiculitis no especificadas
722.9	Otros trastornos y el no especificado de disco intervertebral.	729.5	Dolor de los miembros
723.1	Cervicalgia	729.8	Otros síntomas referidos a los miembros Calambre Tumefacción de los miembros
723.8	Otros síndromes que afectan la región cervical	729.9	Otros trastornos y el no especificado de los tejidos blandos Polialgia
723.9	Trastornos no especificados y síntomas referidos al cuello		
724.1.	Dolor en la región dorsal de la columna vertebral.		
724.2	Lumbago		
724.5	Dolor de la espalda sin especificación		
724.9	Trastornos no especificados del dorso Afección de la articulación sacroilíaca SAI Anquilosis de la columna vertebral SAI		

**Reumatismo, con exclusión del dorso (725-729)**

726	Entesopatías periféricas y síndrome afines
Nota:	Las entesopatías son trastornos de las inserciones de los ligamentos periféricos y de las inserciones de los músculos
726.0	Capsulitis adhesiva del hombro
726.1	Síndrome de rotación dolorosa del hombro y trastornos similares Trastornos de la bolsa sinovial y de los tendones de la región del hombro
726.2	Otras afecciones de la región del hombro no clasificadas en otra parte Fibrosis escapulohumeral

**Osteopatías, condropatías y deformidades adquiridas del sistema osteomuscular (730-739)**

736.0	Deformidades adquiridas del antebrazo excepto los dedos Cúbito: valgo (adquirido) varo (adquirido) Deformidad SAI (adquirida) (del, de la): antebrazo codo mano muñeca	Mano: en garra zamba adquirida
736.1	Dedo de la mano en martillo	

<p>736.2 Deformidad (adquirida) de los dedos de la mano SAI</p> <p>736.6 Otras deformidades adquiridas de la rodilla Deformidad SAI (adquirida) Genu extrorsum de la rodilla</p> <p>736.8 Deformidades adquiridas de otras partes de los miembros Deformidad (adquirida) de brazo, no clasificada en otra parte hombro pierna, no clasificada en otra parte</p> <p>736.9 Sin especificación Deformidad (adquirida) de miembro (inferior) (superior)</p> <p>737.1 Cifosis (adquirida)</p> <p>737.2 Lordosis (adquirida) (postural)</p> <p>737.3 Escoliosis y cifoscoliosis</p> <p>737.8 Otras</p> <p>737.9 Sin especificación Desviación de la columna vertebral (adquirida) (idiopática) SAI Joroba adquirida</p> <p>738.0 Deformidad adquirida de la nariz</p> <p>738.1 Otra deformidad adquirida de la cabeza</p> <p>738.2 Deformidad adquirida del cuello</p> <p>738.3 Deformidad adquirida del tórax Deformidad adquirida de las costillas y del tórax</p> <p>738.5 Otra deformidad adquirida del dorso o de la columna vertebral</p> <p>738.8 Deformidad adquirida de otros sitios especificados</p> <p>738.9 Deformidad adquirida de sitio anatómico no especificado</p> <p>739 Lesiones analopáticas no clasificadas en otra parte incluye: disfunción segmentaria y somática</p> <p>739.0 Región de la cabeza</p> <p>739.1 Región cervical Región cérvico torácica</p> <p>739.2 Región torácica Región toracolumbar</p> <p>739.3 Región lumbar Región lumbosacra</p> <p>739.4 Región sacra Región sacrococcígea Región sacroilíaca</p> <p>739.5 Región de la pelvis Región de la cadera Región del pubis</p> <p>739.6 Miembros inferiores</p> <p>739.7 Miembros superiores Acromioclavicular Esternoclavicular</p>	<p>739.8 Parrilla costal Costocondral Esternocondral Costovertebral</p> <p>739.9 Abdomen y otros sitios</p> <p>Además se incluirán como enfermedades laborales, las siguientes:</p> <p>Saturnismo Manganesismo Hidrargirismo Oxicarbonismo Sulfocarbonismo Benzolismo Intoxicación por plaguicidas Intoxicación por dióxido de carbono Leptospirosis Histoplasmosis Oftalmología: Alteraciones por agentes químicos, físicos y biológicos Neurología: Síndrome del lóbulo frontal, síndrome de la neurona motora periférica Síndrome de Reynaud o de dedos blancos, mano muerta Enfermedad de Kienbock (necrosis del hueso semilunar) Enfermedad de Kohler (necrosis del hueso escafoides) Artrosis hiperostósante del codo Artritis deformante Osteoporosis Osteocondritis de codo y hombro Atrofia muscular de la mano Tenosinovitis Ruptura muscular Calcificación de espacios intervertebrales Espondilitis Sacrolumbalgias y otras algias articulares a nivel de columna vertebral Afectación del sistema nervioso periférico con disminución de la sensibilidad Afectación del sistema nervioso central Neurosis Insomnio Trastornos del aparato vestibular con dificultad para mantener la postura Fatiga</p> <p>El término SAI es una abreviatura de tres palabras latinas que significa "Sin otra indicación" y casi equivale a decir "sin especificar", no calificada y sin otra especificación.</p>
--	--

## Tabla de valuación de deficiencias y/o discapacidad de origen laboral

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta	No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
<b>Ubicación de la lesión o perturbación funcional</b>					
<b>I. Cabeza</b>					
<b>A. Cráneo</b>					
1.	Síndrome craneoencefálico tardío postconmocional discreto . . . . .	7 17	19.	Monoplejía inferior, marcha espasmódica . . . . .	32 50
2.	Síndrome craneoencefálico tardío postconmocional moderado . . . . .	15 27	20.	Monoparesia inferior, marcha posible . . . . .	15 32
3.	Síndrome craneoencefálico tardío postconmocional acentuado . . . . .	27 45	21.	Paraplejía . . . . .	- 100
4.	Escalpe o pérdida considerable del cuero cabelludo . . . . .	15 32	22.	Paraparesia, marcha posible . . . . .	45 65
5.	Pérdida ósea del cráneo hasta de 5 centímetros de diámetro . . . . .	7 15	23.	Hemiplejía . . . . .	70 90
6.	Pérdida ósea más extensa . . . . .	15 25	24.	Hemiparesia . . . . .	20 55
7.	Epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando las crisis puedan ser controladas médicamente y permitan desempeñar algún trabajo . . . . .	40 60	25.	Afasia discreta . . . . .	17 27
8.	Por epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando las crisis no puedan ser controladas médicamente y no permitan el desempeño de ningún trabajo . . . . .	100	26.	Afasia acentuada, aislada . . . . .	35 75
9.	Epilepsia jacksoniana . . . . .	10 22	27.	Afasia con hemiplejía . . . . .	- 100
10.	Anosmia por lesión del nervio olfativo . . . . .	3 5	28.	Agrafia . . . . .	17 30
11.	Por lesión del nervio trigémino . . . . .	12 15	29.	Demencia crónica . . . . .	- 100
12.	Por lesión del nervio facial . . . . .	12 30	<b>B. Cara</b>		
13.	Por lesión del neumogástrico (según el grado de trastornos funcionales comprobados) . . . . .	7 45	30.	Mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de substancia en las partes blandas . . . . .	75 95
14.	Por lesión del nervio espinal . . . . .	7 35	31.	Mutilaciones que comprendan un maxilar superior y el inferior . . . . .	60 67
15.	Por lesión del nervio hipogloso, cuando es unilateral . . . . .	5 10	32.	Mutilación de la rama horizontal del maxilar inferior, sin prótesis posible, o del maxilar en su totalidad . . . . .	40 52
16.	Por lesión del nervio hipogloso, cuando es bilateral . . . . .	30 50	33.	Pseudo artrosis del maxilar superior, con masticación imposible . . . . .	40 60
17.	Monoplejía superior . . . . .	65 80	34.	Pseudo artrosis del maxilar superior, con masticación posible pero limitada . . . . .	15 30
18.	Monoparesia superior . . . . .	17 40	35.	En caso de prótesis, con mejoría comprobada de la masticación . . . . .	5 17
			36.	Pérdidas de substancia en la bóveda palatina, no resueltas quirúrgicamente, según el sitio y la extensión . . . . .	12 30
			37.	En caso de prótesis, con mejoría funcional comprobada . . . . .	5 25
			38.	Pseudo artrosis del maxilar inferior, con masticación posible, por falta de consolidación, apretada, de la rama ascendente . . . . .	10 25

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
39.	Cuando sea laxa en la rama ascendente ..	10 20
40.	Cuando sea apretada en la rama horizontal	10 15
41.	Cuando sea laxa en la rama horizontal ..	20 30
42.	Cuando sea apretada en la sínfisis .....	17 22
43.	Cuando sea laxa en la sínfisis .....	20 30
44.	En caso de prótesis, con mejoría funcional comprobada .....	5 20
45.	Pseudo artrosis del maxilar inferior, con o sin pérdida de substancia, no resuelta quirúrgicamente, con masticación insuficiente o abolida .....	40 60
46.	Consolidaciones defectuosas de los maxilares, que dificulten la articulación de los arcos dentarios y limiten la masticación ..	15 27
47.	Cuando la dificultad de la articulación sea parcial .....	5 12
48.	Cuando con un aparato protésico se corrija la masticación .....	5 12
49.	Pérdida de uno o varios dientes: reposición .....	5 10
50.	Pérdida total de la dentadura, prótesis no tolerada .....	- 30
51.	Pérdida total de la dentadura, prótesis tolerada .....	10 20
52.	Pérdida completa de un arco dentario, prótesis tolerada .....	- 15
53.	Pérdida completa de un arco dentario,	

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
	prótesis tolerada .....	- 10
54.	Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis tolerada .....	- 5
55.	Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis tolerada .....	- 2
56.	Bridas cicatrizales que limiten la abertura de la boca, impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, la masticación o dejen escurrir la saliva .....	15 35
57.	Luxación irreductible de la articulación témporo-maxilar, según el grado de entorpecimiento funcional .....	20 35
58.	Amputaciones más o menos extensas de la lengua, con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra y de la deglución ..	15 35
59.	Fístula salival no resuelta quirúrgicamente ..	6 15

### C. Ojo

60. Ceguera total, con conservación o pérdida de los globos oculares .....
61. Pérdida o disminución permanente (cuando ya no pueda ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de exigencia visual mediana o baja (visión restante con corrección óptica).

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro sano, debajo de la primera línea horizontal en la que están señalados los diversos grados indemnizables

A.V. 1 a 0.8	1 a 0.8 0%	0.7 4%	0.6 6%	0.5 8%	0.4 12%	0.3 18%	0.2 25%	0.1 30%	0.05 33%	0 35%	E.c/p.* 50%	E.l/p.** 60%
0.7	4%	9	11	13	17	23	30	35	38	40	55	5
0.6	6%	11	13	15	19	25	32	37	40	45	60	0
0.5	8%	13	15	17	21	27	35	45	50	55	65	5
0.4	12%	17	29	21	25	35	45	55	60	65	70	0
0.3	18%	23	25	27	35	45	55	65	70	75	80	5
0.2	25%	30	32	35	45	55	65	75	80	85	90	5
0.1	30%	35	37	45	55	65	75	85	90	95	98	10
0.05	33%	38	40	50	60	70	80	90	95	100	100	10
0	35%	40	45	55	65	75	85	95	100	100	100	10
E.c/p.*	50%	55	60	65	70	80	90	98	100	100	100	10
E.l/p.*	60%	65	70	75	80	85	95	100	100	100	100	10

\* Enucleación con prótesis.

\*\* Enucleación, prótesis imposible.

Tabla I

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
-----	-------------	------------------------------------

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
-----	-------------	------------------------------------

A.V.	1 a 0.8	0.7	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1	0.05	0	E.c/p.*	E.l/p.**
2 a 0.8	0%	6%	9%	12%	15%	20%	30%	35%	40%	45%	50%	60%
0.7	6%	13	16	19	22	27	37	42	47	52	57	67
0.6	9%	16	19	22	25	30	40	45	50	55	62	72
0.5	12%	19	22	25	28	33	43	50	55	60	67	77
0.4	15%	22	25	28	31	40	50	60	65	70	75	82
0.3	20%	27	30	33	40	50	60	70	75	80	85	90
0.2	30%	37	40	43	50	60	70	77	85	90	95	98
0.1	35%	42	45	50	60	70	77	90	95	98	100	100
0.05	40%	47	50	55	65	75	85	95	98	100	100	100
0	45%	52	55	60	70	80	90	98	100	100	100	100
E.c/p.*	50%	57	62	67	75	85	95	100	100	100	100	100
E.l/p.*	60%	60	72	77	82	90	98	100	100	100	100	100

\* Enucleación con prótesis.

\*\* Enucleación, prótesis imposible.

Tabla II

de pérdida o disminución, aparecen insertos los porcentajes de incapacidad correspondientes a cada grado (segunda línea horizontal)

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro enfermo por afección ajena al trabajo, si la visión restante en cada ojo es inferior a 0.2, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

En los casos de pérdida o disminución bilateral de la agudeza visual, a consecuencia de riesgo profesional en ambos ojos, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

62. Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de elevada exigencia visual (visión restante con corrección óptica).

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro sano, debajo de la primera línea horizontal, en la que están señalados los diversos grados indemnizables de pérdida o disminución, aparecen inscritos los porcentajes de incapacidad correspondientes a cada grado (segunda línea horizontal).

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro enfer-

Agudeza visual	Incapacidades en trabajadores cuya actividad sea de exigencia visual mediana o baja	Incapacidades en trabajadores cuya actividad sea de elevada exigencia visual
0.7	9	13
0.6	13	19
0.5	17	25
0.4	25	31
0.3	45	50
0.2	65	70
0.1	85	90
0.05	95	100
0	100	100

Tabla III

mo por afección ajena al trabajo, si la visión restante en cada ojo es inferior a 0.2, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

En los casos de pérdida o disminución bilateral de la agudeza visual, a consecuencia del riesgo profesional en ambos ojos, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

63. Pérdida o disminución permanente de la agudeza visual en sujetos monóculos (ceguera o visión inferior a 0.05 en el ojo contralateral). (Visión restante con corrección óptica).

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
64.	Extracción o atrofia de un globo ocular, con deformación ostensible que permite el uso de prótesis . . . . .	40 50
65.	Con lesiones cicatrizales o modificaciones anatómicas que impidan el uso de prótesis	50 55
66.	Al aceptarse en servicio a los trabajadores, se considerará para reclamaciones posteriores por pérdida de la agudeza visual, que tienen la unidad aunque tuvieran 0.8 (8 décimos en cada ojo).	
67.	Los estocomas centrales se valorarán según la determinación de la agudeza visual, aplicando las tablas anteriores	
68.	Estrechamiento del campo visual, con conservación de 30 grados en un sólo ojo . .	- 25
69.	En ambos ojos . . . . .	25 40
70.	Estrechamiento del campo visual con conservación de menos de 30 grados en un sólo ojo . . . . .	25 35
<b>CH. Hemianopsias verticales</b>		
71.	En ambos ojos . . . . .	50 70
72.	Homónimas, derecha o izquierda . . . . .	20 35
73.	Heterónimas binasales . . . . .	10 15
74.	Heterónimas bitemporales . . . . .	20 40
<b>D. Hemianopsias horizontales</b>		
75.	Superiores . . . . .	10 20
76.	Inferiores . . . . .	40 50
77.	En cuadrante superior . . . . .	5 10
78.	En cuadrante inferior . . . . .	10 25
<b>E. Hemianopsias en sujetos monóculos</b>		
(Visión conservada en un ojo y abolida menor a 0.05 en el contralateral), con visión central		
79.	Nasal . . . . .	60 70
80.	Inferior . . . . .	70 80
81.	Temporal . . . . .	80 90
82.	En los casos de hemianopsia con pérdida de la visión central uni o bilateral, se agregará	

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
	al porcentaje de valuación correspondiente a la hemianopsia el relativo a la visión restante	
<b>F. Trastornos de la movilidad ocular</b>		
83.	Estrabismo por lesión muscular o alteración nerviosa correspondiente, sin diplopía, en pacientes que previamente carecían de fusión . . . . .	5 10
84.	Diplopía susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza . . . . .	5 20
85.	Diplopía en la parte inferior del campo . .	10 20
86.	Diplopía no susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, acompañada o no de ptosis palpebral, con o sin oftalmoplegia interna, que amerita la oclusión de un ojo . . . . .	- 20
87.	Diplopía no susceptible de corregirse con prismas o mediante posición compensadora de la cabeza, por lesión nerviosa bilateral que limita los movimientos de ambos ojos y reduce el campo visual por la desviación, originando desviación de cabeza para fijar, además la oclusión de un ojo . . . . .	40 50
<b>G. Otras lesiones</b>		
88.	Afaquia unilateral corregible con lente de contacto: agregar 10% de incapacidad al porcentaje correspondiente a la disminución de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase de 35% en trabajadores de mediana o baja exigencia visual, o de 45% en los de elevada exigencia visual.	
89.	Afaquia bilateral corregible con lentes tóricos o de contacto: agregar 25% de incapacidad al porcentaje correspondiente a la disminución de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase 100%.	
90.	Catarata traumática, uni o bilateral inoperable: será indemnizada de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.	
91.	Oftalmoplegia interna total unilateral . . .	10 15
92.	Bilateral . . . . .	15 30

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
-----	-------------	------------------------------------

93.	Midriasis, iridólisis o iridectomía en sector, cuando ocasionan trastornos funcionales, en un ojo . . . . .	5
94.	En ambos ojos . . . . .	10
95.	Ptosis palpebral parcial unilateral, pupila descubierta . . . . .	5
96.	Ptosis palpebral o blefaroespamo unilaterales, no resueltos quirúrgicamente, cuando cubren el área pupilar: serán indemnizados de acuerdo con la disminución de la agudeza visual	
97.	Ptosis palpebral bilateral . . . . .	15 70
	Estas incapacidades se basan en el grado de la visión, según que en posición primaria (mirada horizontal de frente) la pupila esté más o menos descubierta.	
98.	Desviación de los bordes palpebrales (entropión, ectropión, triquisis, cicatrices deformantes, simblefarón, anquiblefarón, unilateral . . . . .	8 15
99.	Bilateral . . . . .	10 25

#### H. Alteraciones de las vías lagrimales

100.	Lagofthalmos cicatrizal o parálítico unilateral . . . . .	15 12
101.	Bilateral . . . . .	10 20
102.	Epifora . . . . .	5 15
103.	Fístulas lagrimales . . . . .	12 20

#### I. Nariz

104.	Mutilación parcial de la nariz, sin estenosis, no corregida plásticamente . . . . .	10 20
105.	Pérdida de la nariz, sin estenosis, no reparada plásticamente . . . . .	30 40
106.	Cuando haya sido reparada plásticamente . . . . .	10 30
107.	Cuando la nariz queda reducida a muñón cicatricial, con estenosis . . . . .	30 45

#### J. Oídos

108.	Pérdida o deformación excesiva del pabellón auricular, unilateral . . . . .	5 10
------	---	------

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
-----	-------------	------------------------------------

109.	Bilateral . . . . .	15 20
110.	Vértigo laberíntico, traumático, debidamente comprobado . . . . .	20 60

#### K. Sorderas e hipoacusias profesionales

111. Se valuarán siguiendo las normas de la tabla siguiente:

% de hipoacusia bilateral combinada	% de incapacidad permanente
10	10
15	14
20	17
25	20
30	25
35	30
40	35
45	40
50	45
55	50
60	55
65	60
70	65
75 a 100	70

Se recomienda la exploración por medio de la audiometría tonal, determinando la incapacidad funcional auditiva binaural, sin reducción por presbiacusia o estado anterior.

#### II. Cuello

112.	Desviación (tortícolis, inflexión anterior) por retracción muscular o amplia cicatriz . . . . .	10 22
113.	Inflexión anterior cicatrizal, estando el mentón en contacto con el esternón . . . . .	15 30
114.	Estrechamientos cicatrizales de la laringe que produzcan disfonía . . . . .	5 25
115.	Que produzcan afonía sin disnea . . . . .	15 30
116.	Cuando produzcan disnea por grandes esfuerzos . . . . .	3 10
117.	Cuando produzcan disnea por medianos o pequeños esfuerzos . . . . .	15 60
118.	Cuando produzcan disnea de reposo . . . . .	60 80
119.	Cuando por disnea se requiera el uso de cánula traqueal a permanencia . . . . .	70 80

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
120.	Cuando causen disfonía (o afonía) y disnea . . . . .	22 75
121.	Estrechamiento cicatrizal de la faringe con perturbación de la deglución . . . . .	20 40
<b>III. Tórax</b>		
122.	Secuelas discretas de fractura aislada del esternón . . . . .	3 7
123.	Con hundimiento o desviación, sin complicaciones profundas . . . . .	10 20
124.	Secuelas de fracturas de una a tres costillas, con dolores permanentes al esfuerzo . . . . .	4 10
125.	De fracturas costales o centrales con callo deforme doloroso, y dificultad al esfuerzo torácico o abdominal . . . . .	10 15
126.	Con hundimiento y trastornos funcionales más acentuados . . . . .	10 30
127.	Adherencias y retracciones cicatrizales pleurales consecutivas a traumatismos . . . . .	10 40
128.	Secuelas postraumáticas con lesiones broncopulmonares, según el grado de lesión orgánica y de los trastornos funcionales residuales . . . . .	7 85
129.	Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades lineales o reticulares generalizadas, u opacidades puntiformes grados 1 ó 2, u opacidades miliares grado 1, habitualmente), con función cardiorrespiratoria sensiblemente normal . . . . .	5 10
130.	Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades puntiformes grados 2 ó 3 u opacidades miliares grado 1 ó 2, u opacidades nodulares grado 1, habitualmente), con insuficiencia cardiorrespiratoria ligera, parcial o completa . . . . .	7 22
131.	Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades puntiformes grados 3, u opacidades miliares grados 2 ó 3, u opacidades nodulares grados 1, 2 o 3, u opacidades confluentes grados A o B, habitualmente), con insuficiencia cardiorrespiratoria media . . . . .	330 55

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
132.	Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente, con opacidades miliares grados 3, u opacidades nodulares grados 2 ó 3, u opacidades confluentes grados B ó C, habitualmente), con insuficiencia cardiorrespiratoria acentuada o grave . . . . .	60 100
133.	Fibrosis neumoconiótica infectada de tuberculosis, clínica y bacteriológicamente curada: agregar 20% al monto de las incapacidades consignadas en las fracciones anteriores relativas, sin exceder del 100%	
134.	Fibrosis neumoconiótica infectada de tuberculosis, no curada clínica ni bacteriológicamente, abierta . . . . .	- 100
135.	Las neumoconiosis no fibróticas y el enfisema pulmonar, se valorarán según el grado de insuficiencia cardiorrespiratoria, de acuerdo con los porcentajes señalados en las fracciones relativas anteriores	
136.	Hernia diafragmática postraumática no resuelta quirúrgicamente . . . . .	20 35
137.	Estrechamiento del esófago no resuelto quirúrgicamente . . . . .	15 65
138.	Adherencias pericárdicas postraumáticas sin insuficiencia cardíaca . . . . .	7 20
139.	Con insuficiencia cardíaca según su gravedad . . . . .	20 100
<b>IV. Abdomen</b>		
140.	Hernia inguinal, crural o epigástrica . . . . .	12 20
141.	Las mismas, reproducidas después de tratamiento quirúrgico . . . . .	15 25
142.	Cicatrices viciosas de la pared abdominal que reproduzcan alguna . . . . .	7 25
143.	Cicatrices con eventración, inoperables o no resueltas quirúrgicamente . . . . .	20 50
144.	Fístulas del tubo digestivo o de sus anexos, inoperables o cuando produzcan alguna incapacidad . . . . .	10 50
145.	Otras lesiones de los órganos contenidos en el abdomen, que produzcan como consecuencia alguna incapacidad probada . . . . .	17 75

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
-----	-------------	------------------------------------

### V. Aparato genitourinario

146.	Pérdida de un testículo:	
	Persona mayor de 45 años . . . . .	20 40
	Persona menor de 45 años . . . . .	40 60
147.	De los dos testículos:	
	Persona mayor de 45 años . . . . .	22 60
	Persona menor de 45 años . . . . .	60 100
148.	Pérdida anatómica o funcional de órganos de reproducción sexual internos y/o externos . . . . .	20 70
149.	Con estrechamiento del orificio uretral, perineal o hipogástrico . . . . .	60 100
150.	Prolapso uterino consecutivo a accidentes de trabajo, no resuelto quirúrgicamente . . . . .	50 70
151.	Por la pérdida de una mama:	
	Persona mayor de 45 años . . . . .	22 60
	Persona menor de 45 años . . . . .	60 100
152.	De las dos mamas:	
	Persona mayor de 45 años . . . . .	20 60
	Persona menor de 45 años . . . . .	50 80
153.	Pérdida orgánica o funcional de un riñón, estando normal el contralateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal . . . . .	25 45
154.	Con perturbación funcional del riñón contralateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal . . . . .	45 90
155.	Incontinencia de orina permanente . . . . .	25 40
156.	Estrechamiento franqueable de la uretra anterior, no resuelto quirúrgicamente . . . . .	25 40
157.	Estrechamiento franqueable por lesión incompleta de uretra posterior, no resuelto quirúrgicamente . . . . .	30 60
158.	Estrechamiento infranqueable de la uretra, postraumático, no resuelto quirúrgicamente, que obligue a efectuar la micción por un meato perineal o hipogástrico . . . . .	50 80

### VI. Columna vertebral

#### Secuelas de traumatismo sin lesión medular

159.	Desviaciones persistentes de la cabeza o del tronco, con acentuado entorpecimiento de los movimientos . . . . .	30 50
------	---	-------

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
-----	-------------	------------------------------------

160.	Escoliosis o cifosis extensa y permanente o rigidez permanente en rectitud de la columna . . . . .	10 35
161.	Saliente o depresión localizada, con dolores y entorpecimiento de los movimientos . . . . .	20 30

#### Secuelas de traumatismos con lesión medular

162.	Paraplejia . . . . .	- 100
163.	Paraparesia de los miembros inferiores, si la marcha es imposible . . . . .	70 90
164.	Si la marcha es posible con muletas . . . . .	70 80

### VII. Miembro superior

#### A. Pérdidas

165.	Por la desarticulación interescapulotorácica . . . . .	75 80
166.	Por la desarticulación del hombro . . . . .	70 75
167.	Por la amputación del brazo, entre el hombro y el codo . . . . .	65 75
168.	Por la desarticulación del codo . . . . .	65 75
169.	Por la amputación del antebrazo, entre el codo y la muñeca . . . . .	60 70
170.	Por la pérdida total de la mano . . . . .	60 70
171.	Por la pérdida total o parcial de los 5 metacarpianos . . . . .	55 65
172.	Por la pérdida de los 5 dedos . . . . .	55 65
173.	Por la pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar, según la movilidad del dedo restante . . . . .	55 60
174.	Por la pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa . . . . .	55 65
175.	Por la pérdida de 4 dedos de la mano, conservando el pulgar móvil . . . . .	40 45
176.	Conservando el pulgar inmóvil . . . . .	45 55
177.	Por la pérdida del pulgar, índice y medio . . . . .	45 50
178.	Por la pérdida del pulgar y del índice . . . . .	35 45
179.	Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente . . . . .	20 40
180.	Por la pérdida del pulgar sólo . . . . .	25 30

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta	No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
181.	Por la pérdida de la falange ungueal del pulgar . . . . .	10 20	199.	Completa de la muñeca, en extensión, según el grado de movilidad de los dedos . . . . .	20 35
182.	Por la pérdida del índice con el metacarpiano o parte de éste . . . . .	15 20	200.	Completa de la muñeca, en flexión, según el grado de movilidad de los dedos . . . . .	35 50
183.	Por la pérdida del dedo índice . . . . .	10 20	201.	Anquilosis de todas las articulaciones de los dedos de la mano en flexión (mano en garra) o extensión (mano extendida) . . . . .	55 65
184.	Por la pérdida de la falangeta, con mutilación o pérdida de la falangina del índice . . . . .	8 10	202.	Carpometacarpiana del pulgar . . . . .	10 15
185.	Por la pérdida de la falangeta del índice . . . . .	5 7	203.	Metacarpofalángica del pulgar . . . . .	5 9
186.	Por la pérdida del dedo medio con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste . . . . .	10 12	204.	Interfalángica del pulgar . . . . .	2 6
187.	Por la pérdida del dedo medio . . . . .	- 8	205.	De las dos articulaciones del pulgar . . . . .	10 12
188.	Por la pérdida de la falangeta, con mutilación o pérdida de la falangina del dedo medio . . . . .	5 7	206.	De las articulaciones del pulgar y carpometacarpiana del primer dedo . . . . .	20 25
189.	Por la pérdida de la falangeta del dedo medio . . . . .	3 5	207.	Articulación metacarpofalángica del índice . . . . .	4 6
190.	Por la pérdida del dedo anular o del meñique, con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste . . . . .	- 8	208.	Articulación de la primera y de la segunda falanges del índice . . . . .	8 10
191.	Por la pérdida del dedo anular o del meñique . . . . .	9 12	209.	Articulación de la segunda y tercera falanges del índice . . . . .	1 3
192.	Por la pérdida de la falangeta, con mutilación de la falangina del anular o del meñique . . . . .	3 4	210.	De las dos últimas articulaciones del índice . . . . .	- 10
193.	Por la pérdida de la falangeta del anular o del meñique . . . . .	- 2	211.	De las tres articulaciones del índice . . . . .	- 12
<b>B. Anquilosis</b>			212.	Articulación metacarpofalángica del dedo medio . . . . .	- 4
<b>Pérdida completa de la movilidad articular</b>			213.	Articulación de la primera y de la segunda falanges del dedo medio . . . . .	8 6
194.	Completa del hombro, con movilidad del omóplato . . . . .	30 35	214.	Articulación de la segunda y de la tercera falanges del dedo medio . . . . .	10 6
195.	Completa del hombro, con fijación e inmovilidad del omóplato . . . . .	35 45	215.	De las dos últimas articulaciones del dedo medio . . . . .	3 6
196.	Completa del codo, en posición de flexión (favorable) entre 110° y 75° . . . . .	30 35	216.	De las tres articulaciones del dedo medio . . . . .	- 8
197.	Completa del codo, en posición de extensión (desfavorable) entre 110° y 180° . . . . .	45 50	217.	Articulación metacarpofalángica del anular o del meñique . . . . .	- 3
198.	De torsión, con supresión de los movimientos de pronación y supinación . . . . .	15 20	218.	Articulación de la primera y segunda falanges del anular o del meñique . . . . .	- 3
			219.	Articulación de la segunda y de la tercera falanges del anular o del meñique . . . . .	- 2
			220.	De las dos últimas articulaciones del anular o del meñique . . . . .	- 5
			221.	De las tres articulaciones del anular o del meñique . . . . .	- 8

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
-----	-------------	------------------------------------

### C. Rigideces articulares

#### Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares

222.	Del hombro, afectando principalmente la propulsión y la abducción . . . . .	10 35
223.	Del codo, con conservación del movimiento en posición desfavorable, entre 110° y 180° . -	30
224.	Del codo, con conservación del movimiento en posición favorable, entre 110° y 75°	
225.	De torsión, con limitación de los movimientos de pronación y supinación . .	5 15
226.	De la muñeca . . . . .	10 15
227.	Metacarpofalángica del pulgar . . . . .	2 4
228.	Interfalángica del pulgar . . . . .	3 5
229.	De las dos articulaciones del pulgar . . . . .	2 10
230.	Metacarpofalángica del índice . . . . .	2 3
231.	De la primera o de la segunda articulación interfalángicas del índice . . . .	4 6
232.	De las tres articulaciones del índice . . . . .	8 12
233.	De una sola articulación del dedo medio	
234.	De las tres articulaciones del dedo medio . -	2
235.	De una sola articulación del anular o del meñique . . . . .	- 2
236.	De las tres articulaciones del anular o del meñique . . . . .	4 7

### CH. Pseudoartrosis

237.	Del hombro, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea . . . . .	40 55
238.	Del húmero, apretada (mínima) . . . . .	10 30
239.	Del húmero, laxa . . . . .	35 50
240.	Del codo, consecutiva a resecciones amplias a pérdidas considerables de sustancia ósea . . . . .	35 45
241.	Del antebrazo, de un sólo hueso, apretada . .	5 10
242.	Del antebrazo, de un sólo hueso, laxa . . .	15 35
243.	Del antebrazo, de los dos huesos, apretada .	15 30
244.	Del antebrazo, de los dos huesos, laxa . .	35 45

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
-----	-------------	------------------------------------

245.	De la muñeca, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea . . . . .	30 35
246.	De todos los huesos del metacarpo . . . . .	30 40
247.	De un sólo metacarpiano . . . . .	4 6
248.	De la falange ungueal del pulgar . . . . .	- 4
249.	De la falange ungueal de los otros dedos . -	3
250.	De la otra falange del pulgar . . . . .	- 8
251.	De las otras falanges del índice . . . . .	- 5
252.	De las otras falanges de los demás dedos . -	3

### D. Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente

253.	De la axila, según el grado de limitación de los movimientos del brazo . . . . .	15 45
254.	Del codo, con limitación de la extensión del antebrazo, entre los 135° y 45° . . . . .	20 40
255.	Del codo, en flexión aguda del antebrazo, a 45° o menos . . . . .	25 40
256.	De la aponeurosis palmar, que afecten la flexión o extensión, la pronación, supinación, o que produzca rigideces combinadas . . .	10 30

### E. Trastornos funcionales de los dedos, consecutivos a lesiones no articulares, sección o pérdida de los tendones extensores o flexores, adherencias o cicatrices

#### Flexión permanente de uno o varios dedos

257.	Pulgar . . . . .	10 25
258.	Índice o dedo medio . . . . .	8 15
259.	Anular o meñique . . . . .	5 8
260.	Flexión permanente de todos los dedos de la mano . . . . .	55 65
261.	Flexión permanente de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar . . . . .	40 45

#### Extensión permanente de uno o varios dedos

262.	Pulgar . . . . .	16 21
263.	Índice . . . . .	8 15
264.	Medio . . . . .	5 10

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
265.	Anular o meñique . . . . .	6 10
266.	Extensión permanente de todos los dedos de la mano . . . . .	55 65
267.	Extensión permanente de 4 dedos de la mano, excluyendo el pulgar . . . . .	40 45
<b>F. Secuelas de fracturas</b>		
268.	De la clavícula, trazo único, cuando produzca rigidez del hombro . . . . .	7 15
269.	De la clavícula, de trazo doble, con callo saliente y rigidez del hombro . . . . .	7 30
270.	Del húmero, con deformación del callo de consolidación y atrofia muscular . . . . .	10 25
271.	Del olécrano, con callo óseo o fibroso corto y limitación moderada de la flexión . . . . .	5 9
272.	Del olécrano, con callo fibroso largo y trastornos moderados de los movimientos . . . . .	8 13
273.	Del olécrano, con callo fibroso largo, trastornos acentuados de la movilidad y atrofia del tríceps . . . . .	14 22
274.	De los huesos del antebrazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano . . . . .	5 15
275.	De los huesos del antebrazo, cuando produzcan limitaciones de los movimientos de pronación o supinación . . . . .	5 15
276.	Con abolición de movimientos . . . . .	20 40
277.	Del metacarpo, con callo deforme o saliente, desviación secundaria de la mano y entorpecimiento de los movimientos de los dedos . . . . .	7 30
<b>G. Parálisis completas e incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos</b>		
278.	Parálisis total del miembro superior . . . . .	67 77
279.	Parálisis radicular superior . . . . .	30 35
280.	Parálisis radicular inferior . . . . .	50 55
281.	Parálisis del nervio subescapular . . . . .	5 10
282.	Parálisis del nervio circunflejo . . . . .	12 25
283.	Parálisis del nervio músculo cutáneo . . . . .	22 30

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
284.	Parálisis del nervio mediano, en el brazo . . . . .	20 40
285.	En la muñeca . . . . .	15 20
286.	Parálisis del nervio mediano con causalgia . . . . .	40 75
287.	Parálisis del nervio cubital, si está lesionado a nivel del codo . . . . .	20 30
288.	Parálisis del nervio cubital, si está lesionado en la mano . . . . .	10 20
289.	Parálisis del nervio radial, si está lesionado arriba de la rama del tríceps . . . . .	35 45
290.	Parálisis del nervio radial, si está lesionado abajo de la rama del tríceps . . . . .	20 40
En caso de parálisis incompleta o parcial (pare- sia), los porcentajes serán reducidos proporcional- mente de acuerdo con el grado de impotencia funcional		
<b>H. Luxaciones que no puedan ser resueltas quirúr- gicamente</b>		
291.	De la clavícula, no reducida o irreductible, interna . . . . .	5 10
292.	De la clavícula, no reducida o irreductible, externa . . . . .	- 5
293.	Del hombro . . . . .	10 30
294.	De los dos últimos metacarpianos . . . . .	15 20
295.	De todos los metacarpianos . . . . .	30 40
296.	Metacarpofalángica del pulgar . . . . .	10 25
297.	De la falange ungueal del pulgar . . . . .	- 5
298.	De la primera o de la segunda falange de cualquier otro dedo . . . . .	- 10
299.	De la tercera falange de cualquier otro dedo . . . . .	- 4
<b>I. Músculos</b>		
300.	Amiotrofia del hombro, sin anquilosis ni rigidez articular . . . . .	10 15
301.	Amiotrofia del brazo o del antebrazo, sin anquilosis ni rigidez articular . . . . .	7 15
302.	Amiotrofia de la mano, sin anquilosis ni rigidez articular . . . . .	4 9

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
-----	-------------	------------------------------------

**J. Vasos**

303. Las secuelas y lesiones arteriales y venosas, se valorarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que produzcan (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.). En caso de lesiones bilaterales, se sumarán los porcentajes correspondientes a cada miembro, sin que en ningún caso sobrepasen el 100%.
304. Si el miembro lesionado es el menos útil, se reducirá la indemnización de esta tabla en un 10%.
305. En las ocupaciones de mecanógrafos, linotipistas, telegrafistas y labores similares, la pérdida, anquilosis, pseudoartrosis, luxaciones, parálisis, retracciones cicatrizales y rigideces de los dedos utilizados efectivamente en el trabajo, así como en los casos de retracciones de la aponeurosis palmar de la mano que interese esos mismos dedos, se aumentará hasta el 200%, sin que en ningún caso exceda el 100% de la pensión.

**VIII. Miembro inferior****A. Pérdidas**

- |  |    |    |
|--|----|----|
| 306. Por la desarticulación de la cadera . . . . .   | 70 | 80 |
| 307. Por la amputación del muslo, entre la cadera y la rodilla . . . . .                                     | 50 | 69 |
| 308. Por la desarticulación de la rodilla . . . . .  | 50 | 60 |
| 309. Por la extirpación de la rótula, con movilidad anormal de la rodilla y amiotrofia del tríceps . . . . . | 15 | 30 |
| 310. Por la amputación de la pierna, entre la rodilla y el cuello del pie . . . . .                          | 45 | 60 |
| 311. Por la pérdida total del pie . . . . .  | 50 | 55 |
| 312. Por la mutilación de un pie, con conservación del tarso talón . . . . .                                 | 20 | 40 |
| 313. Por la pérdida parcial o total del calcáneo .   | 10 | 25 |
| 314. Por la desarticulación mediotarsiana . . . .  | 30 | 40 |
| 315. Por la desarticulación tarsometatarsiana .  | 20 | 25 |
| 316. Por la pérdida de los cinco ortejos . . . . .   | 15 | 20 |
| 317. Por la pérdida del primer ortejo, con pérdida o mutilación de su metatarsiano . . . . .                 | 10 | 25 |

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
-----	-------------	------------------------------------

- |  |    |    |
|--|----|----|
| 318. Por la pérdida del primer ortejo sólo . . . . .   | -  | 5  |
| 319. Por la pérdida de la falange ungueal del primer ortejo . . . . .                        | -  | 3  |
| 320. Por la pérdida de un ortejo que no sea el primero . . . . .                             | -  | 3  |
| 321. Por la pérdida de las dos últimas falanges de un ortejo que no sea el primero . . . . . | -  | 2  |
| 322. Por la pérdida de la falange ungueal de un ortejo que no sea primero . . . . .          | -  | 2  |
| 323. Por la pérdida del quinto ortejo con mutilación o pérdida de su metatarsiano . .        | 10 | 25 |

**B. Anquiolisis**

- |  |    |     |
|--|----|-----|
| 324. Completa, de la articulación coxofemoral, en rectitud . . . . .                           | 20 | 60  |
| 325. De la articulación coxofemoral, en mala posición (flexión, aducción, abducción, rotación) | 50 | 60  |
| 326. De las dos articulaciones coxofemorales . .   | 85 | 100 |
| 327. De la rodilla en posición, de extensión (favorable), de 180° a 149° . . . . .             | 20 | 30  |
| 328. De la rodilla, en posición de flexión (desfavorable), de 135° a 30° . . . . .             | 40 | 50  |
| 329. De la rodilla, en genu-valgum o genu-varum (no congénita) . . . . .                       | 40 | 50  |
| 330. Del cuello del pie, en ángulo recto, con movilidad suficiente de los ortejos . . . . .    | 5  | 10  |
| 331. Del cuello del pie, en ángulo recto, con entorpecimiento de la movilidad de los ortejos . | 7  | 15  |
| 332. Del cuello del pie, en actitud viciosa . . . .  | 25 | 47  |
| 333. Del primer ortejo, en rectitud . . . . .  | -  | 5   |
| 334. Del primer ortejo, en posición viciosa . . . .  | 7  | 12  |
| 335. De los demás ortejos, en rectitud . . . . .   | 5  | 5   |
| 336. De los demás ortejos, en posición viciosa .   | -  | 10  |

**C. Rigideces articulares****Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares**

- |  |    |    |
|--|----|----|
| 337. De la cadera, con ángulo de movilidad favorable . . . . . | 12 | 20 |
|--|----|----|

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
338.	De la cadera, con ángulo de movilidad desfavorable . . . . .	30 60
339.	De la rodilla, que permita la extensión completa, según el ángulo de flexión . . . .	6 20
340.	De la rodilla, que no permita la extensión completa o casi completa, según el ángulo de flexión . . . . .	20 30
341.	Del cuello del pie, con ángulo de movilidad favorable . . . . .	5 10
342.	Del cuello del pie, con ángulo de movilidad desfavorable para los movimientos de flexión, extensión, inversión y abducción .	10 20
343.	De cualquier ortejo . . . . .	2 4
<b>CH. Pseudoartrosis</b>		
344.	De la cadera, consecutiva a resecciones amplias con pérdida considerable de sustancia ósea . . . . .	30 60
345.	Del fémur . . . . .	20 50
346.	De la rodilla, con pierna de badajo (consecutiva a resecciones de rodilla) . . .	30 60
347.	De la rótula, con callo fibroso corto, flexión poco limitada . . . . .	5 10
348.	De la rótula, con callo fibroso largo, extensión activa débil y flexión poco limitada .	10 20
349.	De la rótula, con callo fibroso largo, extensión activa casi nula y amiotrofia del muslo . . . . .	15 30
350.	De la tibia y el peroné . . . . .	15 25
351.	De la tibia sola . . . . .	10 20
352.	Del peroné solo . . . . .	5 10
353.	Del primero o del último metatarsiano . . .	6 12
<b>D. Cicatrices retráctiles que no puedan ser resueltas quirúrgicamente</b>		
354.	Del hueso poplíteo, que limiten la extensión de 180° a 150° . . . . .	20 30
355.	Del hueso poplíteo, que limiten la extensión de 149° a 30° . . . . .	30 50

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
<b>E. Secuelas de fracturas</b>		
356.	Doble vertical de la pelvis, con dolores persistentes y dificultad moderada para la marcha y los esfuerzos . . . . .	15 30
357.	Doble vertical de la pelvis, con acortamiento o desviación del miembro inferior . . . . .	22 40
358.	De la cavidad cotiloidea, con hundimiento .	15 40
359.	De la rama horizontal del pubis, con ligeros dolores persistentes y moderada dificultad para la marcha o los esfuerzos . .	10 15
360.	De la rama isquiopúbica, con moderada dificultad para la marcha o los esfuerzos . .	10 15
361.	De la rama horizontal y de la rama isquiopúbica, con dolores persistentes, trastornos vesicales y acentuada dificultad para la marcha o los esfuerzos . . . . .	40 60
362.	Del cuello del fémur y región trocátrea, con impotencia funcional moderada, claudicación y dolor . . . . .	25 35
363.	Del cuello del fémur y región trocátrea, con impotencia funcional acentuada, gran acortamiento, rigideces articulares y desviaciones angulares . . . . .	50 60
364.	De la diáfisis femoral, con acortamiento de 1 a 4 centímetros, sin lesiones articulares ni atrofia muscular . . . . .	5 15
365.	De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular media, sin rigidez articular . . . . .	10 25
366.	De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular media . . . . .	15 35
367.	De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, atrofia muscular . .	20 45
368.	De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, desviación angular externa, atrofia muscular avanzada y flexión de la rodilla que no pase de 150° . .	50 70
369.	De los cóndilos femorales y tuberosidades tibiales y aumento de la rodilla, con claudicación . . . . .	15 50

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta	No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
370.	De la rótula, con callo óseo, extensión completa y flexión poco limitada . . . . .	4 8	388.	Con reacción causálgica, de los nervios antes citados, aumento . . . . .	15 25
371.	De la tibia y el peroné, con acortamiento de 2 a 4 centímetros, callo grande y saliente y atrofia muscular . . . . .	15 30	389.	En caso de parálisis combinadas por lesiones de los nervios antes mencionados en ambos miembros, se sumarán los porcentajes correspondientes a cada uno, sin que en ningún caso las incapacidades sumadas pasen del 100%.	
372.	De la tibia y el peroné, con acortamiento de más de 4 centímetros, consolidación angular, desviación de la pierna hacia afuera o hacia adentro, desviación secundaria del pie, marcha posible . . . . .	30 45	390.	En caso de parálisis incompleta o parcial (paresias), los porcentajes serán reducidos proporcionalmente de acuerdo con el grado de impotencia funcional.	
373.	De la tibia y el peroné, con acortamiento considerable o consolidación angular, marcha imposible . . . . .	45 60	<b>G. Luxaciones que no puedan ser resueltas quirúrgicamente</b>		
374.	De la tibia, con dolor, atrofia muscular . . .	7 20	391.	Del pubis, irreductible o irreducible, o relajación extensa de la sínfisis . . . . .	22 35
375.	Del peroné, con dolor y ligera atrofia muscular . . . . .	3 7	<b>H. Músculos</b>		
376.	Maleolares, con desalojamiento del pie hacia adentro . . . . .	22 35	392.	Amiotrofia del muslo, sin anquilosis ni rigidez articular . . . . .	5 20
377.	Maleolares, con desalojamiento del pie hacia fuera . . . . .	22 35	393.	Amiotrofia del músculo anterior del muslo, sin anquilosis ni rigidez articular . .	5 10
378.	Del tarso, con pie plano postraumático doloroso . . . . .	15 20	394.	Atrofia de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular . . . . .	5 10
379.	Del tarso, con desviación del pie hacia adentro o hacia fuera . . . . .	15 25	395.	Amiotrofia del lóculo anteroexterno de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular . .	5 10
380.	Del tarso, con deformación considerable, inmovilidad de los orjejos y atrofia de la pierna . . . . .	25 45	396.	Amiotrofia total del miembro inferior . . .	20 40
381.	Del metatarso, con dolor, desviaciones o impotencia funcional . . . . .	20 40	<b>I. Vasos</b>		
<b>F. Parálisis completas o incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos</b>			397.	Las secuelas de lesiones arteriales se valorarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que provoquen (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etcétera).	
382.	Parálisis total del miembro inferior . . . . .	- 75	398.	Flebitis debidamente comprobada . . . . .	10 22
383.	Parálisis completa del nervio ciático mayor . . . . .	25 70	399.	Úlcera varicosa recidivante, según su extensión . . . . .	6 20
384.	Parálisis del ciático poplíteo externo . . .	20 35	400.	En caso de lesiones bilaterales, se sumarán los porcentajes correspondientes a cada miembro, sin que en ningún caso sobrepasen del 100%.	
385.	Parálisis del ciático poplíteo interno . . .	20 35			
386.	Parálisis combinada del ciático poplíteo interno y del ciático poplíteo externo . . .	30 40			
387.	Parálisis del nervio crural . . . . .	30 50			

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
-----	-------------	------------------------------------

**Clasificaciones diversas**

401. Por demencia crónica . . . . . - 100
402. La pérdida de ambos ojos, ambos brazos arriba del codo, desarticulación de la cadera de ambos lados o de un brazo arriba del codo y de una pierna arriba de la rodilla del mismo lado, lesión medular por cualquier traumatismo que produzca parálisis completa de los miembros inferiores con

No.	Descripción	Propuesta Rango % De - Hasta
-----	-------------	------------------------------------

- trastornos esfinterianos, demencia crónica, se considerarán como incapacidad total permanente.
403. Las cicatrices producidas por amplias quemaduras de los tegumentos, serán indemnizadas tomando en cuenta la extensión y la profundidad de las zonas cicatrizales, independientemente de las perturbaciones funcionales que acarree en los segmentos adyacentes.

**DECRETO No.13-97**  
**REGLAMENTO DE INSPECTORES DEL TRABAJO**  
**De 20 de febrero de 1997**  
**Publicado en "La Gaceta", Diario Oficial,**  
**año CI, No. 41, del jueves 27 de febrero de 1997**





## DECRETO No.13-97

### Reglamento de Inspectores del Trabajo

El Presidente de la República de Nicaragua, en uso de las facultades que le confiere la Constitución Política,

#### HA DICTADO

El siguiente Decreto de:

#### REGLAMENTO DE INSPECTORES DEL TRABAJO

#### TÍTULO I De las funciones de vigilancia

##### Artículo 1.-

Corresponde a los inspectores departamentales y municipales del trabajo, bajo la dependencia inmediata de la Inspectoría General del Trabajo, la efectiva y práctica aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo para el desarrollo de sus funciones de vigilancia y educación.

##### Artículo 2.-

Los inspectores del trabajo en cumplimiento de sus funciones deberán:

**I.** Comprobar que existen en los centros de trabajo, debidamente expeditadas, las provisiones de medicinas, materiales para curaciones de emergencia, útiles y demás elementos necesarios para el cumplimiento de las disposiciones a que se refieren los artículos 101 y 113 inco. g.) C. T.

**II.** Vigilarán la construcción, acondicionamiento, iluminación y ventilación de los lugares de trabajo, de acuerdo con el reglamento de higiene del trabajo.

**III.** Vigilar el acondicionamiento de las habitaciones y dormitorios de los trabajadores a fin de que reúnan las condiciones de higiene y comodidad prescritas por la ley y el reglamento respectivo.

**IV.** Vigilar la instalación de los servicios de agua y aseo tanto en los talleres, fábricas, etc., como en las colonias y habitaciones obreras.

**V.** Vigilar el acondicionamiento del cuarto de alimentación de niños de pecho en los establecimientos donde trabajen más de treinta mujeres, artículo 143 del C. T.

**VI.** Vigilar que se practiquen los reconocimientos médicos de los encargados del servicio de panadería, restaurantes y demás lugares que por su inmediata conexión con el público deban prestar garantía de higiene.

**VII.** Vigilar por el estricto cumplimiento de las normas preventivas de accidentes, especialmente en lo relativo a ropa de seguridad, instalación de mecanismos preventivos y protección de transmisiones de energías mecánicas, artículo 18 inco. i); 104 y 113 inco. d) C. T.

**VIII.** Intervenir para que se suspendan las labores notoriamente peligrosas, mientras no se observen las medidas indispensables de protección para los trabajadores, artículo 108 C. T.

**IX.** Intervenir para que las mujeres con seis meses cumplidos de embarazo y los niños, niñas y adolescentes, no desempeñen trabajos nocturnos industriales, ni labores insalubres o peligrosas, ni en representaciones públicas, teatros, circos, café o cualquier otro lugar de diversión que pueda ser peligroso para la salud o el desarrollo físico, intelectual o moral del niño, con las excepciones del artículo 133 C. T.

**X.** Vigilar por que en ningún centro de trabajo existan juegos de azar ni expendios de bebidas embriagantes dentro de los límites que establece la ley.

**XI.** Comprobar si los empleadores y los trabajadores cumplen con las prescripciones sobre Higiene y Seguridad establecidas por la ley y los Reglamentos respectivos.

**XII.** Comprobar si el empleador que da trabajos a domicilio se haya inscrito en el registro de la Inspectoría General del Trabajo, si lleva el libro de registro de operaciones con los trabajadores y si entrega a cada uno de ellos una libreta de trabajo en la cual se hace constar la obra, el lugar de pago, el salario a recibir y cualquier otra especificación (artículo 158 C. T.).

##### Artículo 3.-

En materia de vigilancia sobre contratación compete a los inspectores:

**I.** Hacer cumplir las disposiciones legales relativas a la forma de los contratos, vigilando que éstos reúnan los requisitos que establece el artículo 23 C. T.

**II.** Vigilar que las empresas de su jurisdicción empleen por los menos un noventa por ciento de obreros nicaragüenses, salvo la excepción del artículo 14 C. T., parte final.

**III.** Vigilar que mientras dure la huelga no se celebren nuevas contrataciones para la realización de las labores suspendidas (artículo 246 C. T.).

**IV.** Vigilar para que los contratos de trabajadores nicaragüenses para prestar servicios en el extranjero se hagan de acuerdo con la disposición del artículo 15 C. T.

V. Vigilar que los contratos de trabajo marítimos cumplan con lo dispuesto en el artículo 163 C. T.

VI. Examinar y archivar las copias de la convención colectiva y contratos de trabajo de acuerdo con los artículos 163 párrafo 6 y 235 C. T.

VII. Vigilar que los empleadores expidan al trabajador una copia del contrato de trabajo que contenga las estipulaciones acordadas y suministre la respectiva constancia en los casos del artículo 24 C. T.

VIII. Vigilar que en los casos de terminación de contrato por despido injustificado se le pague al trabajador la indemnización establecida en el artículo 45 C. T.

#### Artículo 4.-

Los inspectores vigilarán el cumplimiento de las disposiciones legales sobre jornada de trabajo, descanso y vacaciones, teniendo especial cuidado con comprobar:

I. Que la jornada de trabajo no exceda del máximo señalado por los artículos. 51, 53 y 61 C. T. Tratándose de trabajos extraordinarios que éste no exceda de tres horas diarias ni de nueve horas por semana y que se cumpla con el artículo 134 inco. e) en el caso de mujeres con seis meses cumplidos de embarazo o de menores de edad.

II. Que los casos en que el trabajador no pueda separarse del trabajo durante las horas de comida y descanso, el tiempo que para ello se ocupe sea computado en las horas de la jornada.

III. Que se conceda a los trabajadores los descansos semanales y días festivos de acuerdo a lo establecido en la ley.

IV. Vigilar que el disfrute de las vacaciones de los trabajadores sea de acuerdo al calendario de programación y que haya sido dado a conocer a los trabajadores con anticipación.

V. Vigilar que a los trabajadores se les pague el décimo tercer mes después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, y que el pago se haga en los primeros diez días de diciembre.

VI. Que se conceda a las mujeres en estado de embarazo el reposo pre y postnatal y advertir que durante ese período no podrán ser despedidas sin la debida autorización de la Inspectoría Departamental del Trabajo.

#### Artículo 5.-

En lo que se refiere al salario de los trabajadores, deberán los inspectores vigilar:

I. Que los empleadores hagan el pago del salario directamente a los trabajadores o a las personas que ellos designen.

II. Que en todo caso se pague el salario fijado en los contratos, el que no podrá ser inferior al mínimo.

III. Cuidar que el pago del salario se haga en día de

trabajo, en el lugar de la faena y en las horas siguientes a la terminación de la jornada.

IV. Cuidar de que el pago del salario no se haga en cantinas, fondas, tabernas o lugares semejantes, a no ser a los que trabajen en esos lugares.

V. Vigilar que el salario se pague en moneda nacional, no siendo permitido otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

VI. Impedir que se establezcan tiendas o procedimientos que entrañen obligación directa o indirecta de los trabajadores para obtener artículos de consumo en esas tiendas o lugares determinados.

VII. Impedir que los empleadores exijan o acepten dinero de los trabajadores para admitirles en el trabajo.

VIII. Vigilar que al salario sólo se hagan los descuentos legales y no se retenga ninguna cantidad por concepto de multas.

IX. Vigilar que las horas de trabajo extraordinarias y en las que se ocupe un trabajador en su día de descanso o en el compensatorio sea pagado con un cien por cien más del devengado en la jornada ordinaria, salvo las excepciones legales.

#### Artículo 6.-

Vigilar para que los reglamentos internos de trabajo que dicte una empresa no contravengan las disposiciones del Código del Trabajo.

#### Artículo 7.-

En lo que se refiere al trabajo en el mar y vías acuáticas navegables, vigilarán que se cumplan las disposiciones de los artículos 161 al 174 C. T. inclusive.

#### Artículo 8.-

En lo relativo a trabajos del campo deberán los inspectores:

I. Vigilar el estricto cumplimiento de las disposiciones sobre jornada de trabajo y de las prohibiciones sobre labores de menores, así como que los salarios se paguen en la finca donde se prestan los servicios.

II. Comprobar que el empleador proporcione gratuitamente materiales de curaciones a los trabajadores que enfermen por picaduras de animales ponzoñosos y por toda clase de enfermedades propias de la región.

III. Vigilar que los empleadores suministren a los trabajadores alimentación y habitación que reúnan condiciones higiénicas y de seguridad.

#### Artículo 9.-

En los trabajos de las minas deberán los inspectores, en base a la legislación laboral y normas de higiene y segu-

ridad del trabajo, cuidar muy especialmente:

**I.** Que no se trabaje en la oscuridad.

**II.** Que estén bien asegurados los cielos, paredes y costados de las labores de tránsito y de arranque por medio de enmaderaciones, de obra de mampostería, de muros, etc.; según lo exijan las circunstancias especiales del lugar.

**III.** Vigilar para que el desagüe de las minas por medio del trabajo del nivel inferior se hagan con las precauciones necesarias para evitar accidentes.

**IV.** Vigilar que las escaleras, ascensores presten las seguridades debidas.

**V.** Vigilar por que en las labores que se trabajen exista ventilación suficiente para que los operarios no se ahoguen ni se sofoquen por la aglomeración, retención de gases o por las filtraciones o acumulaciones de agua.

#### **Artículo 10.-**

En relación con las organizaciones de trabajadores, empleadores o cooperativas, los inspectores tendrán la obligación de informar a la dirección correspondiente sobre cualquier anomalía o violación a la legislación que detectaren.

## **TÍTULO II**

### **De la función de educación**

#### **Artículo 11.-**

Los inspectores del trabajo colaborarán en la educación social de la clase trabajadora y para este efecto deberán brindar conferencias e ilustrar a los trabajadores sobre los derechos y obligaciones que se deriven del Código del Trabajo, sobre riesgos profesionales y maneras de evitarlos; higiene personal y salubridad en las habitaciones y en general todo lo que estimen conveniente para el mejoramiento cultural, material y moral de los trabajadores.

#### **Artículo 12.-**

Colaborar con las obras educativas que emprendan los mismos sindicatos, Ministerio de Educación y cualquier otra Institución de carácter público o privado.

#### **Artículo 13.-**

Procurar desarrollar en los trabajadores el espíritu de ahorro y previsión, fomentando la organización de cooperativas, caja de ahorro, industrias en común, etc.

## **TÍTULO III**

### **De las inspecciones**

#### **Artículo 14.-**

Los inspectores del trabajo visitarán periódicamente los centros de trabajo para comprobar que se cumplan las disposiciones del Código del Trabajo y de este Reglamento, así como las medidas que la Inspectoría General del Trabajo o ellos mismos hubieren dictado. Además efectuarán visitas en cualquier tiempo, de oficio o a solicitud de parte.

#### **Artículo 15.-**

Los inspectores deberán cerciorarse de la personería de quien representa al empleador, cuando la diligencia no se entienda directamente con éste.

#### **Artículo 16.-**

Los inspectores llevarán a cabo las vistas de acuerdo con las instrucciones recibidas y a falta de éstas en la forma que lo estimen oportuno, acompañados de las partes o de una sola de ellas. Tratándose de quejas presentadas por trabajadores, éstos pueden acompañar al inspector siempre que estén al servicio de la empresa o sean representantes de aquellos. También se pueden hacer acompañar de peritos cuando el objeto de la inspección lo requiera.

#### **Artículo 17.-**

Durante las inspecciones podrán interrogar al personal de la empresa, pudiendo retirar a las partes para evitar la influencia que las mismas ejerzan sobre los interrogados. Podrán igualmente exigir se les exhiban los contratos de trabajo, reglamentos internos, planillas de pago, convenios colectivos, o cualquier otro medio que le sirva para su cometido.

#### **Artículo 18.-**

Cuando sea necesario hacer interrogatorios personales a los trabajadores y éstos tengan temores de represalias o carezcan de libertad para exponer sus quejas, los Inspectores harán los interrogatorios sin intervención de los empleadores o de sus representantes y advertirán a los trabajadores que las declaraciones que rindan se recogerán en el informe con carácter de confidencialidad.

#### **Artículo 19.-**

De cada visita se levantará el acta correspondiente en la que se harán constar las irregularidades que se encuentren y los datos necesarios para calificar la infracción o infracciones cometidas. Las actas serán remitidas

a la autoridad que debe imponer las sanciones del caso, entregando una copia de la misma a cada parte.

Cuando corresponda a una autoridad distinta a la del trabajo, imponer la sanción respectiva, los inspectores rendirán a aquella el informe relativo con copia a la Inspectoría General del Trabajo.

#### **Artículo 20.-**

Comprobadas las irregularidades, los inspectores fijarán a los empleadores o a los trabajadores, según corresponda, un plazo prudencial para que las subsanen y, al vencimiento del plazo, deberán cerciorarse por medio de inspección de verificación, si sus instrucciones fueron cumplidas.

#### **Artículo 21.-**

Las actas que levanten los inspectores y los informes que rindan en materia de sus atribuciones, tendrán valor probatorio, salvo que hubieren otras pruebas que de modo evidente revelen la inexactitud, falsedad o parcialidad del acta o informe.

#### **Artículo 22.-**

Las desobediencias a las disposiciones dadas por los inspectores dentro del límite de sus atribuciones legales, así como el hecho de impedirles que cumplan los deberes propios de su cargo, o el uso de artimañas que les ocasionen dificultades en el ejercicio de sus funciones, se penarán con multa de DOS MIL (C\$2,000.00) a DIEZ MIL CÓRDOBAS (C\$10,000.00).

#### **Artículo 23.-**

Se faculta a los inspectores departamentales del trabajo para sancionar o imponer la multa que establece el artículo anterior y se concede al sancionado el recurso de apelación ante el Inspector General del Trabajo, dentro de las veinticuatro horas después de notificado.

#### **Artículo 24.-**

Si el sancionado al pago de la multa persistiere en desobediencia a las resoluciones o disposiciones dictadas por el inspector, éste pondrá la denuncia y remitirá todo lo actuado ante el Juez del Trabajo competente, quien procederá conforme a la ley.

### **TÍTULO IV**

#### **De las obligaciones de los inspectores**

#### **Artículo 25.-**

Los inspectores deberán remitir en un término máximo de tres días las actas de visitas que levanten y los informes a la autoridad respectiva de que dependen.

#### **Artículo 26.-**

Autorizar o denegar las solicitudes de suspensiones colectivas de trabajadores que se le presenten de acuerdo al artículo 38 Código de Trabajo y de ser autorizada la suspensión, notificar a los trabajadores la reanudación de sus labores una vez que cesen las causas que las originaron.

#### **Artículo 27.-**

Autorizar o denegar la solicitud de despido de trabajadores, que se les presenten, según lo establece el artículo 48 C. T.

#### **Artículo 28.-**

Resolver sobre cualquier solicitud que le sea presentada sobre descanso o sus excepciones según al artículo 71 C. T.

#### **Artículo 29.-**

Recepcionar y revisar los pliegos petitorios que le sean presentados por los sindicatos conforme el artículo 373 C. T.

#### **Artículo 30.-**

Auxiliar dentro de la esfera de su jurisdicción y competencia a las autoridades judiciales laborales que se lo soliciten, conforme artículo 270 C. T.

#### **Artículo 31.-**

Conocer y resolver sobre cualquier asunto laboral que le sea encomendado por las autoridades superiores del Ministerio del Trabajo, siempre que estas estén dentro de las facultades del Ministerio, según lo expresa el artículo 264 inco. c) y el artículo 279 C. T.

#### **Artículo 32.-**

Llevar un registro de las industrias y empresas que existen en el Departamento de su jurisdicción, debiendo hacer una clasificación clara y definida de cada una de ellas.

#### **Artículo 33.-**

Los inspectores departamentales del trabajo, en los lugares en que no existan jueces del trabajo, civiles o únicos deberán actuar transitoriamente como jueces locales del trabajo, hasta que estos sean nombrados en el departamento o municipio de su jurisdicción.

### **TÍTULO V**

#### **De los derechos de los inspectores**

#### **Artículo 34.-**

Los inspectores del trabajo tienen derecho:

**I.** A ser respetados y reconocidos como autoridades laborales y que se le brinde todas las facilidades necesarias para el desempeño de sus funciones.

**II.** En casos especiales y en los que su acción deba ser inmediata, podrán requerir el auxilio de las autoridades de policía, para el solo objeto de que no se les impida el cumplimiento de sus funciones; la autoridad policial está obligada a brindársela.

**III.** A sugerir a las autoridades del trabajo y a las demás en general las medidas que deban implementarse para la mejor organización en la materia del trabajo.

## TÍTULO VI

### De las sanciones a los inspectores

#### Artículo 35.-

Los inspectores que:

**I.** Divulguen los datos que obtengan con motivo de las inspecciones.

**II.** Asienten hechos falsos en las actas que levanten o informes que rindan.

**III.** Acepten dádivas de los trabajadores o empleadores de la zona cuya vigilancia les está encomendada.

**IV.** En general, que se extralimiten en el desempeño de sus funciones.

Serán sancionados con suspensión de su cargo hasta por un mes sin goce de salario o con destitución según la gravedad de la infracción. Todo esto, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles en que incurran.

#### Artículo 36.-

Serán suspendidos sin goce de salarios hasta por quince días y destituidos en caso de reincidencia, los inspectores que:

**I.** No remitan dentro del término de tres días a las autoridades que dependen, las actas o informes que levanten.

**II.** No visiten con regularidad en los términos del reglamento respectivo, los lugares de trabajo que les sean asignados.

**III.** En cualquier otra forma falten a los deberes propios de su cargo.

## DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 37.-

Los inspectores departamentales o locales del trabajo estarán bajo el control funcional y vigilancia directa del Inspector General del Trabajo.

#### Artículo 38.-

Para el cumplimiento de su cargo se les expedirán las credenciales correspondientes.

#### Artículo 39.-

De cada acta de inspección, el inspector podrá entregar, a solicitud de parte, una copia de la misma y la original será archivada en el expediente respectivo.

#### Artículo 40.-

El presente reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta, Diario Oficial.

**DADO** en la ciudad de Managua, Casa Presidencial, el veinte de febrero de mil novecientos noventa y siete.

Firmado:

*Arnoldo Alemán Lacayo,*

Presidente de la República de Nicaragua.

*Lorenzo Guerrero,*

Ministro de la Presidencia.



**DECRETO No. 55-97**  
**REGLAMENTO DE ASOCIACIONES SINDICALES**  
**De 29 de septiembre de 1997**





## DECRETO No. 55-97

### Reglamento de Asociaciones Sindicales

El Presidente de la República de Nicaragua, en uso de las facultades,

#### HA DICTADO

El siguiente Decreto de:

#### REGLAMENTO DE ASOCIACIONES SINDICALES

#### CAPÍTULO I Concepto, fines y facultades de los sindicatos

##### Artículo 1.-

Sindicatos son las asociaciones de trabajadores o empleadores constituidas para la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución de sindicatos no necesita autorización previa.

##### Artículo 2.-

Para la formación de sindicatos de trabajadores o de empleadores es necesario un número no menor de veinte miembros, para el de trabajadores y no menor de cinco para el de empleadores.

##### Artículo 3.-

Los sindicatos deben constituirse a largo tiempo y han de ser asociaciones de objetivos lícitos, con sujeción a la ley, cuyas decisiones se toman democráticamente por mayoría, y en los que cada miembro tenga un solo voto e igualdad de oportunidades, sin privilegio alguno por razones de mayor aportación o por ser fundadores o directores. La calidad del sindicalizado es personal e indelegable y dependiente solamente de la posesión de las cualidades requeridas para ser miembro del sindicato.

##### Artículo 4.-

Son facultades de los sindicatos las siguientes:

1. Celebrar convenciones colectivas de trabajo;
2. Representar a sus miembros en los conflictos, controversias y reclamaciones de carácter económicos sociales que se presenten;
3. Participar en las gestiones administrativas determinadas por la ley;

4. Adquirir y administrar los bienes muebles e inmuebles que requieran para el ejercicio de sus actividades; y

5. En general, todas las que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

#### CAPÍTULO II Funciones de los sindicatos

##### Artículo 5.-

Son funciones de los sindicatos:

1. Levantar el nivel moral de sus asociados fomentando en ellos el sentido del deber, la cooperación y la honestidad.

2. Crear un fondo para auxiliar a sus miembros que, por enfermedad, desocupación involuntaria y otra causa, lo necesitaren.

3. Fundar y mantener cooperativas con el objeto de fomentar el ahorro entre sus miembros y facilitarles la adquisición de los artículos indispensables para su consumo.

4. Tratar de obtener el mejoramiento intelectual, social y físico de sus asociados mediante una campaña de alfabetización y el establecimiento de escuelas, bibliotecas y organizaciones culturales, sociales y deportivas.

5. Procurar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre base de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo para incremento de la producción nacional.

6. Velar por el cumplimiento del Código, leyes y reglamentos de Trabajo, denunciando ante las autoridades competentes las irregularidades que ocurran en su aplicación.

7. Intervenir en la forma que ordena la ley en la integración de tribunales de huelga, arbitraje, comisiones de salario mínimo y otros organismos oficiales.

8. Celebrar convenciones y contratos colectivos de trabajo y hacer valer por las vías legales los derechos que nazcan de ellos, ejerciendo las acciones legales para garantizar su cumplimiento.

9. Asistir a congresos, seminarios, consejos y reuniones de otra naturaleza que procuren la mejor organización, defensa y capacitación de las organizaciones y de sus miembros, siempre que sean de tendencia netamente democrática.

10. Representar a sus afiliados en caso de conflicto

de carácter jurídico o sociolaboral, por medio de los funcionarios sindicales correspondientes; si el conflicto es individual, para ejercer la representación se requiere la solicitud escrita del sindicalizado.

11. Promover la afiliación voluntaria al sindicato de trabajadores o empleadores, según el caso.

12. Ejercer el derecho a huelga o paro, según el caso, de acuerdo con lo establecido en la ley.

13. Propugnar por la creación y el mejoramiento de sistemas de protección contra los riesgos de trabajo, prevención de accidentes y enfermedades; y orientar a que sus afiliados utilicen los procedimientos y medios adecuados de protección.

### **CAPÍTULO III**

#### **Obligaciones de los sindicatos**

#### **Artículo 6.-**

Son obligaciones de los sindicatos:

1. Llevar con exactitud, sellados y registrados por la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo los siguientes libros:

1.1. De actas y acuerdos, de la asamblea general y de la junta directiva; antes de terminar cada sesión, se levantará el acta respectiva en la que deberán constar el nombre completo de cada uno de los asistentes, lo que se trató, la forma de votación y, con toda claridad, lo que fue resuelto. Cualquiera de los miembros puede exigir se haga constar el sentido en que emitió su voto.

1.2. De registro de miembros, con expresión del nombre, apellidos, número de inscripción, oficio y dirección, en el que se irá inscribiendo a todo el que ingrese al sindicato y suprimiendo al que deje de pertenecer.

1.3. De contabilidad, ingresos y egresos, haciendo constar en los primeros los nombres de los que han hecho su entero y su motivo, y en el último el objeto de cada gasto y el número y la fecha del acuerdo que lo autorizó.

2. Llevar talonarios de cada uno de los miembros, debiendo extender el correspondiente recibo.

3. Llevar un archivo de toda la correspondencia.

4. Informar por escrito a la Dirección de Asociaciones Sindicales dentro de los quince días de realizados, todo cambio que hubiere en su Junta Directiva u otros organismos o representaciones y el motivo de los mismos.

5. Mantener los fondos depositados en una institución bancaria.

6. A enviar cada seis meses al Departamento de Asociaciones Sindicales del lugar del sindicato una lista de todos sus miembros, expresando el nombre completo, el número de registro general y la empresa, taller o lugar de trabajo de cada uno de ellos.

7. A mantener su independencia de toda organización partidista o confesional y de grupos o personas cuyos intereses económicos o de cualquier otra índole los aparten de sus objetivos sociolaborales; y a usar métodos pacíficos para alcanzar fines lícitos.

#### **Artículo 7.-**

Son derechos de los sindicatos:

1. Redactar libremente sus estatutos y reglamentos, sin contradecir lo establecido por la ley.

2. Elegir libremente a sus representantes.

3. Elegir su estructura orgánica y administrativa y definir sus actividades y su programa de acción.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Clasificación de los sindicatos de trabajadores**

#### **Artículo 8.-**

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

1. Por la calidad de sus integrantes:

1.1. Gremial, formado por trabajadores de una misma profesión o especialidad;

1.2. De empresa, formado por trabajadores que presten servicios en una misma empresa;

1.3. De varias empresas; formado por trabajadores que prestan servicios en dos o más empresas de la misma actividad económica;

1.4. De oficios varios, formado por trabajadores diversas profesiones, si en determinado lugar el número de trabajadores de la misma profesión o actividad es menor de veinte.

2. Por su ámbito territorial:

2.1. Particulares, cuyos integrantes son de una sola empresa o centro de trabajo;

2.2. Municipales, cuyos integrantes son de varios centros de trabajo situados en el mismo municipio;

2.3. Departamentales, cuyos miembros son de distintos centros de trabajo de un solo departamento de la República;

2.4. Regionales, cuyos miembros son de distintos centros de trabajo localizados en una misma región; y

2.5. Nacionales, cuyos miembros son de distintos centros de trabajo de al menos nueve departamentos de la República.

## **CAPÍTULO V**

### **Del acta constitutiva y de los estatutos**

#### **Artículo 9.-**

Para la constitución de un sindicato, sus fundadores, en el número y de las calidades requeridas, se reunirán y suscribirán en dos tantos el acta constitutiva, la cual deberá al menos contener:

1. Nombres, apellidos, nacionalidad, edad, profesión u oficio y actividad económica de los afiliados fundadores;
2. Expresión clara y precisa del acuerdo de constituir la organización sindical y la denominación de la misma;
3. Modalidad sindical, en el caso de sindicatos de trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 de este reglamento;
4. El objeto y finalidad de la organización sindical, de acuerdo con los artículos 3, 4 y 5 de este reglamento;
5. La designación de las personas que representarán al sindicato en todas las gestiones previas y conducentes a la obtención de su personalidad jurídica, que deberán ser socios fundadores o en su caso, representantes acreditados de la federación, confederación o central asesora;
6. El señalamiento del lugar, día y hora en que se efectuará la asamblea general en la que se aprobarán los estatutos del sindicato y se elegirán las primeras autoridades sindicales conforme se establezca; esta asamblea podrá efectuarse en la misma asamblea constitutiva o en un plazo no mayor de cuarenta días; y
7. La firma, impresión digital o firma a ruego ante dos testigos, de los fundadores.

#### **Artículo 10.-**

El acta constitutiva de las federaciones, confederaciones y centrales deberán contener, además de los requisitos consignados en el artículo anterior, los siguiente:

1. Los nombres y domicilios de las organizaciones fundadoras y el número de inscripción de las mismas;
2. La identificación precisa de los documentos que acreditan las respectivas representaciones que se ejercitan; y
3. La forma en que las organizaciones afiliadas van a estar representadas en el congreso de la federación, confederación o central.

#### **Artículo 11.-**

El estatuto de la organización será aprobado libremente por los afiliados al momento de constituirse o en un plazo no mayor de cuarenta días a contar de la firma del acta constitutiva e indicaran, por lo menos:

1. Denominación, domicilio, objeto y duración de la

organización; si no se hiciere constar esta última, se entenderá que es por tiempo indefinido;

2. Calidad requerida y condiciones de admisión, derechos y obligaciones de los miembros afiliados;

3. Causales, procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias; las que deberán ser acordadas en asamblea general;

4. Forma de convocar a la asamblea, época de celebración de las sesiones ordinarias y quórum requerido para sesionar, las asambleas ordinarias deben ser, al menos, una al año;

5. Celebración de sesiones extraordinarias de la asamblea y la forma de convocarlas;

6. Procedimientos para la elección de la junta directiva y número de sus miembros, así como el período de duración de la misma, atribuciones y funciones de cada secretaría y causales y procedimientos para la destitución de las mismas;

7. Normas para la adquisición, disposición y administración de los bienes y patrimonio del sindicato;

8. Monto y forma de pago de las cuotas sindicales ordinarias, cuyo período de pago no podrá ser mayor de un mes, las normas para el señalamiento de las cuotas extraordinarias, la manera de cobrarlas, de pagarlas y los efectos de la negativa o de la demora en hacerlo;

9. Normas para la reforma de los estatutos;

10. Época de presentación de cuentas y normas para la disolución del sindicato y liquidación del patrimonio sindical;

11. Las obligaciones y derechos de los miembros del sindicato que les corresponden al disolverlo o al dejar de pertenecer a él;

12. Los órganos de sindicato y sus atribuciones; y

13. Las demás normas que apruebe la asamblea.

## **CAPÍTULO VI**

### **Del registro de sindicatos y asociaciones**

#### **Artículo 12.-**

Presentada el acta constitutiva y los estatutos en la forma establecida a la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo, se procederá a la inscripción del sindicato en el registro correspondiente dentro de un plazo de 10 días contados desde la fecha de presentación de dichos documentos. Si en ellos hubiere algún vacío que llenar, la Dirección lo hará saber a los interesados dentro de los tres primeros días hábiles, subsanado el vacío, la inscripción se hará dentro de los diez días subsiguientes. El retraso de la inscripción será objeto de medidas disciplinarias por parte del superior respectivo.

#### **Artículo 13.-**

La Dirección de Asociaciones Sindicales denegará la inscripción del sindicato en los siguientes casos:

1. Si los objetos y fines del sindicato no se ajustan a lo consignado en el Código del Trabajo.
2. Si el sindicato no está constituido con el número de miembros establecido por la ley.
3. Si se demostrase falsificación de firmas o que las personas registradas como afiliados no existen.

Denegada la inscripción, los interesados podrán apelar dentro de los cinco días de notificada la denegatoria ante el Inspector General del Trabajo, quien resolverá el recurso dentro del término de diez días. De dicha resolución podrá recurrir de amparo.

## **CAPÍTULO VII De la Asamblea General**

#### **Artículo 14.-**

La asamblea general es la máxima autoridad del sindicato y se constituye con la reunión de todos sus miembros. Para que haya quórum se requiere la concurrencia de la mayoría, es decir, la mitad más uno de la totalidad de los miembros, salvo los casos para cuya resolución sea necesaria la concurrencia de un número mayor. Si a la primera convocatoria no concurre el número de miembros que exige este artículo, se convocará por segunda vez y en este caso habrá quórum con la tercera parte de la totalidad de los miembros. Si para la segunda convocatoria no se reúne el quórum anteriormente relacionado, se hará una tercera y última convocatoria y en este caso habrá quórum con los miembros que asistan. Para que haya toma de decisiones es necesario el voto favorable de la mitad más uno de los concurrentes. Los miembros morosos no podrán participar en asambleas a menos que se pongan al día en sus cuotas.

#### **Artículo 15.-**

La asamblea general se reunirá en sesión ordinaria de acuerdo con los estatutos, y de forma extraordinaria las veces que sean necesarias. Las sesiones extraordinarias serán convocadas por el secretario general, o por cinco o más miembros de la junta directiva o por la mitad más uno de los miembros activos del sindicato, con expresión del lugar, día, hora y puntos a tratar. Las sesiones extraordinarias serán convocadas con la antelación que establezcan los estatutos y, en su efecto, por lo menos con tres días de anticipación.

#### **Artículo 16.-**

En la asamblea general se acordará:

1. Aprobar o revocar los acuerdos y decisiones de la junta directiva;
2. Aprobar o desaprobar la rendición de cuentas que debe presentar la junta directiva y adoptar las medidas necesarias para corregir los errores y deficiencias que se comprueben;
3. Dictar los reglamentos y acuerdos necesarios a sus funciones;
4. Aprobar las estructuras creadas por la junta directiva para el funcionamiento del sindicato;
5. Aprobar los planes de acción del sindicato;
6. Aprobar el presupuesto anual; y
7. Otras que señalen los estatutos.

#### **Artículo 17.-**

Sólo en asamblea extraordinaria y con el voto de la mitad más uno de la totalidad de los miembros del sindicato, podrá acordarse:

1. La expulsión de cualquier afiliado y la destitución de miembros de la junta directiva;
2. La aprobación del ejercicio del derecho de huelga, de acuerdo con la Ley;
3. La fusión y ruptura con otras organizaciones sindicales, así como su afiliación y desafiliación a federaciones y organizaciones internacionales, según sea el caso; y
4. La venta o cesión de bienes patrimoniales que por su magnitud puedan comprometer el funcionamiento del sindicato.

#### **Artículo 18.-**

Sólo en asamblea general extraordinaria y con el voto del sesenta por ciento de la totalidad de los miembros del sindicato, podrá acordarse:

1. La disolución y liquidación del sindicato;
2. La reforma de los estatutos;
3. Variaciones en el monto de las cotizaciones sindicales; y
4. La prórroga del término de la vigencia de la organización, en su caso, antes de que el período establecido en los estatutos se haya cumplido; para que la prórroga surta efecto, deberá ser comunicada a la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo dentro de los cinco días de acordada.

#### **Artículo 19.-**

Por invitación de los facultados para convocar, el responsable de Asociaciones Sindicales del lugar del sindicato o el funcionario que éste delegue, podrá asistir a la celebración de la asamblea general para verificar el cumplimiento de los requisitos preceptuados por la ley,

absteniéndose de toda intervención que tienda a limitar la libertad y autonomía sindical o entorpecer su ejercicio legal.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **De la Junta Directiva**

##### **Artículo 20.-**

La junta directiva tiene a su cargo la dirección y administración de la organización y será responsable ante terceros.

##### **Artículo 21.-**

Los miembros de la junta directiva del sindicato deberán ser nicaragüenses y mayores de 16 años, serán electos por un período no mayor de un año, quienes podrán ser reelectos.

##### **Artículo 22.-**

La junta directiva se integrará en la forma en que dispongan los estatutos, debiendo constar por lo menos, de un presidente o secretario general, un secretario que llevará el registro de miembros y el libro de actas y acuerdos de la junta directiva, un tesorero que percibirá las cuotas y llevará el libro de cuentas de ingresos y egresos del sindicato. La representación legal del sindicato será de conformidad con los estatutos y, en su defecto, corresponde al presidente o secretario general.

##### **Artículo 23.-**

La junta directiva está obligada:

1. A cuidar del exacto cumplimiento y observancia de las funciones y obligaciones consignadas en los artículos 5 y 6 de este reglamento;
2. A manejar y conservar cuidadosamente todos los libros y documentos del sindicato y a mostrarlos a los afiliados cada vez que ellos los soliciten;
3. A convocar oportuna y legalmente y presidir las sesiones de la asamblea general;
4. A convocar a asamblea general dentro del tercer día de haber suscrito un contrato o convenio colectivo para darlo a conocer a los afiliados;
5. A presentar a la asamblea general, por escrito, un informe suscrito por todos sus miembros que contemple todas las gestiones realizadas por la Junta Directiva durante el período de su gestión; y
6. A entregar al término de su respectivo período o, antes si por cualquier causa concluyeran sus funciones, a la directiva que legalmente le suceda, todos los libros, documentos, archivos, bienes y demás cosas del sindicato, con riguroso inventario.

### **CAPÍTULO IX**

#### **De la disolución y liquidación del sindicato**

##### **Artículo 24.-**

Son causas de disolución del sindicato:

1. El transcurso del término de vigencia fijado en los estatutos;
2. La terminación de la empresa, en los casos que correspondan, pero no en los casos de transformación o fusión de la misma;
3. La voluntad de sus miembros, expresada de acuerdo con el artículo 18 de este reglamento; y
4. Cuando por cualquier circunstancia el número de miembros sea menor al establecido por la ley para su existencia.

##### **Artículo 25.-**

Son componentes para conocer en primera instancia y por la vía ordinaria de la disolución de un sindicato los jueces del trabajo del domicilio del sindicato, a petición de sus miembros o de la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

##### **Artículo 26.-**

Una vez dictada la sentencia en que se declara la disolución del sindicato, irá en consulta del tribunal competente sino se apelare de ella. Resuelta la consulta o la apelación, en su caso, si se confirmare la disolución, la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo cancelará la inscripción del sindicato.

No obstante la disolución de un sindicato, subsistirá la relación de derechos y obligaciones entre empleadores y trabajadores.

##### **Artículo 27.-**

En caso de disolución voluntaria, la asamblea general del sindicato nombrará la junta liquidadora. En caso de disolución judicial corresponde al Juez del Trabajo que conoce de ella, nombrar una junta liquidadora integrada por un representante designado por él, que la presidirá y dos miembros más elegidos por el Juez de una lista de cinco personas propuestas por el sindicato en disolución; si no se presentara la lista, el Juez los nombrará de oficio.

La junta liquidadora actuará como mandataria de la organización disuelta, para llenar su cometido deberá seguir el procedimiento de liquidación que indiquen los estatutos. En ausencia de regulación estatutaria, aplicará la que establecen las leyes comunes para la liquidación de personas jurídicas.

#### **Artículo 28.-**

El activo y el pasivo de las organizaciones sindicales disueltas se debe aplicar en la forma que expresen los estatutos y el patrimonio líquido será distribuido entre los miembros del sindicato proporcionalmente al monto de las cuotas aportadas por cada uno de ellos, de acuerdo con el libro de contabilidad respectivo.

#### **Artículo 29.-**

Son nulos de pleno derecho los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de su disolución, salvo los que se refieren exclusivamente a la liquidación.

### **CAPÍTULO X Del descuento por planilla de la cuota sindical**

#### **Artículo 30.-**

Los empleadores deberán descontar de los salarios de los trabajadores afiliados al sindicato las cuotas ordinarias o extraordinarias que el sindicato haya fijado de conformidad con sus estatutos, cuando éstos voluntariamente y por escrito lo hayan autorizado.

### **CAPÍTULO XI De los miembros**

#### **Artículo 31.-**

Para ser miembro de un sindicato de empleadores o de trabajadores, es preciso que la persona tenga las calidades requeridas por la ley, este reglamento y los estatutos. En los sindicatos de trabajadores de carácter gremial, el miembro debe ejercer el oficio de que se trate; en los de empresa o de varias empresas, debe ser trabajador activo de la misma o de una de ellas; y en los de oficios varios, debe ser trabajador activo o ejercer un oficio, siempre y cuando en el lugar del sindicato el número de trabajadores de una misma profesión o actividad sea menor de veinte. La solicitud de ingreso al sindicato deberá contener la formal promesa de cumplir los estatutos y deberá dirigirse a la junta directiva, quien la aprobará o denegará; en caso de negativa, el solicitante podrá recurrir a la asamblea general para su admisión.

#### **Artículo 32.-**

Deja de ser miembro de un sindicato:

1. El que se retire voluntariamente; que puede ser expreso o tácito.

Se retira tácitamente:

1.1. El que se adhiere a otro sindicato, a menos que dentro de tres días de advertido de las consecuencias de su nueva adhesión, renunciare a ella;

1.2. El que faltare a más de seis sesiones consecutivas de la asamblea general, sin justificar su ausencia;

1.3. El que durante tres meses dejare de pagar las cuotas a que está obligado, sin demostrar las causas de su morosidad;

1.4. En general y automáticamente, el que estuviere por más de seis meses sin ejercer la actividad requerida de los miembros del sindicato de que se trata, a menos que demuestre haber tenido impedimentos durante el lapso señalado.

2. El que fuere expulsado del sindicato.

#### **Artículo 33.-**

El que por cualquier causa dejare de pertenecer a un sindicato, perderá automáticamente el cargo que dentro de él desempeñare o ejerciere y deberá entregar al sindicato bienes y documentos bajo su responsabilidad.

#### **Artículo 34.-**

Los miembros del sindicato, por el grado de cumplimiento de las obligaciones que los estatutos les imponen, son activos, inactivos y morosos.

Son activos los que cumplen normalmente todas sus obligaciones para con el sindicato; son inactivos los que no obstante pagar puntualmente sus cuotas, faltan frecuentemente a las reuniones y demás actos de la organización sindical; y son morosos los que se atrasan en el pago de sus cuotas.

### **CAPÍTULO XII De las exoneraciones**

#### **Artículo 35.-**

Los sindicatos de trabajadores son organizaciones sin fines de lucro y en consecuencia, gozarán de los siguientes beneficios:

1. Exención del pago de impuestos fiscales sobre inmuebles y mobiliario del sindicato, sus cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas y clubes deportivos y culturales; y

2. Exención de pago de impuestos de introducción de la maquinaria, vehículos de trabajo, equipos y otros artículos indispensables para el funcionamiento de los centros de formación profesional que establecieron, previo dictamen del Ministerio del Trabajo.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **De la fusión de sindicatos**

##### **Artículo 36.-**

Hay fusión cuando de la unión de dos o más sindicatos nace una nueva personalidad jurídica y desaparecen las anteriores, o cuando de la unión de dos o más sindicatos sobrevive la personalidad jurídica del sindicato incorporante y desaparece la del o los incorporados.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **De las federaciones y sus órganos**

##### **Artículo 37.-**

Las federaciones están sujetas a las mismas reglas y obligaciones de los sindicatos, con las particularidades resultantes de la diferente naturaleza de su organización y gozan de las mismas prerrogativas.

##### **Artículo 38.-**

Acordada la constitución de la federación en la forma ordenada por el artículo 10, inciso 3) de este reglamento, cada sindicato se dirigirá por escrito a la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo acompañando certificación del acta de la o las asambleas generales en que se acordó formar la federación y se nombró la delegación que ha de representar al sindicato en el congreso constitutivo de la misma, participando las finalidades concretas de la federación y los nombres de los sindicatos que han de formar parte. La Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo podrá objetar los documentos por deficiencias o irregularidades subsanables, en cuyo caso se procederá conforme el artículo 12 de este reglamento. Asimismo, podrá objetar la incorporación de uno o más sindicatos a la federación porque no puede o pueden legalmente federarse; en este caso, la objeción a uno o más sindicatos no invalida la constitución de la federación por parte de los otros. La Dirección de Asociaciones Sindicales sólo podrá pagar la personalidad jurídica de una federación cuando sus fines sean ilegales, en cuyo caso se procederá de acuerdo con el artículo 13, párrafo final de este reglamento.

##### **Artículo 39.-**

Una vez constituida una federación y aprobados sus estatutos, hará su solicitud de inscripción en el Registro de Asociaciones Sindicales.

La Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo, en base a los documentos que

acompañan a la solicitud de personalidad jurídica, deberá constatar la concurrencia de las condiciones legales requeridas para la constitución, organización y existencia de la misma.

##### **Artículo 40.-**

Los estatutos de las federaciones deben contener los requisitos consignados en los artículos 10, inciso 3) y 11) de este reglamento.

##### **Artículo 41.-**

Dentro de los diez días siguientes a la verificación del congreso constitutivo, serán presentados los estatutos de la federación a la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo, siguiéndose el procedimiento establecido en el artículo 12 de este reglamento, debiendo tener el cuidado de examinar si en ellos no se adoptaron finalidades distintas o mayores obligaciones para los miembros de las autorizadas para cada sindicato y si fueron suscritos por los delegados designados.

##### **Artículo 42.-**

Son órganos de la federación:

- a. El congreso; y
- b. El comité ejecutivo.

##### **Artículo 43.-**

El congreso estará integrado por la reunión de delegados de todos los sindicatos federados, electos para el período de un año. Este congreso tiene un papel similar al de la asamblea general de un sindicato y debe observar lo dispuesto respecto a aquella en cuanto le fuere aplicable.

##### **Artículo 44.-**

Los estatutos indicarán el número de delegados que cada sindicato puede enviar al congreso, el cual debe ser el mismo para todos los sindicatos de la federación y no mayor de diez si los sindicatos federados fueren menos de cinco; no mayor de seis, si fueren más de cuatro y menos de diez; no mayor de cuatro, si fueren más de nueve y menos de quince; y no mayor de tres, si los sindicatos participantes fueren quince o más.

##### **Artículo 45.-**

Cada uno de los delegados tiene voz y voto, considerándoseles miembros del congreso en la misma forma que los miembros de la asamblea general de cada sindicato, para la integración del quórum y de las mayorías requeridas para obtener resolución en los diversos casos.

#### **Artículo 46.-**

El comité será electo cada dos años entre los miembros de las varias delegaciones y a él le corresponde todo lo dicho respecto a la junta directiva del sindicato, en cuanto le fuere aplicable.

#### **Artículo 47.-**

En cualquier tiempo y aunque exista pacto en contrario, podrá retirarse de la federación el sindicato miembro, cuando así lo acordare su asamblea general. Cuando un sindicato dejare de existir o se retirare de la federación, sus delegados se consideran también retirados de ella.

### **CAPÍTULO XV De las Confederaciones**

#### **Artículo 48.-**

Las confederaciones se rigen por todo lo dispuesto acerca de las federaciones, salvo lo que especialmente se estableciere respecto a ellas.

#### **Artículo 49.-**

La conformación de cada delegación al congreso de la confederación deberá ser establecida en los estatutos.

#### **Artículo 50.-**

Pueden unirse en confederación, federaciones de distintos departamentos de la República; pero para que aquella pueda incluir en su denominación el término "general" u otro significativo de extensión nacional, debe agrupar por lo menos, a federaciones de ocho departamentos de la República.

### **CAPÍTULO XVI De las Centrales Sindicales**

#### **Artículo 51.-**

Dos o más confederaciones podrán constituir una central.

#### **Artículo 52.-**

Las centrales se rigen por lo relacionado a las confederaciones, salvo lo que especialmente se estableciere respecto a ellas.

#### **Artículo 53.-**

En los conflictos de trabajo las federaciones y las confederaciones no tendrán más intervención que la de brindar asesoría y el apoyo moral o económico que necesiten los trabajadores afectados.

### **CAPÍTULO XVII Fuero sindical**

#### **Artículo 54.-**

Fuero sindical es el derecho de que gozan los nueve primeros miembros de la junta directiva del sindicato más cuatro miembros directivos seccionales, a no ser sancionados, ni despedidos sin haber causa justa debidamente comprobada por la inspectoría departamental del trabajo.

#### **Artículo 55.-**

Constituye violación del fuero sindical el despido practicado en contra de lo dispuesto en el artículo anterior, así como alterar unilateralmente las condiciones de trabajo y trasladar al trabajador a otro puesto sin su consentimiento.

#### **Artículo 56.-**

Las personas encargadas de la organización de un sindicato, cuyos nombres en número que no exceda de veinte sean incluidos en la notificación que al efecto se enviare a la Dirección de Asociaciones Sindicales, no podrán ser despedidas de su trabajo sin causa justa dentro de los noventa días posteriores a dicha notificación, ni sometidos a actos que tengan carácter de represalia por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos sindicales.

#### **Artículo 57.-**

Se deroga el Decreto 10-97, del 20 de febrero de 1997, publicado en "La Gaceta", Diario Oficial, No. 40 del 26 de febrero de 1997.

#### **Artículo 58.-**

El presente reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación por cualquier medio de comunicación social escrito, sin perjuicio de su posterior publicación en "La Gaceta", Diario Oficial.

**DADO** en la ciudad de Managua, Casa de la Presidencia a los veintinueve días del mes de septiembre de mil novecientos noventa y siete.

Firmado:

*Arnoldo Alemán Lacayo,*

Presidente de la República de Nicaragua.

*Wilfredo Navarro Moreira,*

Ministro del Trabajo.

*Publicado en "La Gaceta", Diario Oficial, año CI, No. 188, del viernes 3 de octubre de 1997.*

**LEY No. 129**  
**DE SALARIO MÍNIMO**  
**De 24 de mayo de 1991**  
**Publicada en "La Gaceta", Diario Oficial,**  
**año XCV, No. 114, del viernes 21 de junio de 1991**





## LEY No. 129 De Salario Mínimo

El Presidente de la República de Nicaragua hace saber al pueblo nicaragüense que:

La Asamblea Nacional de la República de Nicaragua en uso de sus facultades

### HA DICTADO

La siguiente

### LEY DE SALARIO MÍNIMO

#### **Artículo 1.-**

La presente Ley regula la fijación del salario mínimo para asegurar al trabajador y su familia un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana, conforme el numeral 1 del artículo 82 Cn.

#### **Artículo 2.-**

Para los efectos de esta Ley el salario mínimo es la retribución ordinaria que satisfaga las necesidades mínimas de orden material moral y cultural del trabajador y que esté en relación con el costo de subsistencia y las condiciones y necesidades en las diversas regiones del país.

#### **Artículo 3.-**

El salario mínimo es irrenunciable y no puede ser objeto de compensación, descuento, reducción, retención o embargo, excepto en los casos previstos por la Ley.

#### **Artículo 4.-**

El salario mínimo se fijará periódicamente por lo menos una vez cada seis meses atendiendo a las modalidades de cada trabajo, las condiciones particulares de cada región, y el sector económico.

Esta fijación puede ser por unidad de tiempo, obra o por tarea, pudiendo calcularse por hora, día, semana, quincenal, quincenal y mensualmente.

#### **Artículo 5.-**

Los salarios mínimos que se fijen modificarán automáticamente todo salario inferior elevándolo al mínimo establecido.

Los salarios mayores al mínimo según contratos de trabajo individuales y colectivos no serán afectados.

Tampoco se afectarán condiciones favorables mayores preexistentes relativas al salario real del trabajador, tales como remuneración adicional, vivienda, medicinas, servicios hospitalarios y otros beneficios semejantes.

#### **Artículo 6.-**

Empleadores y trabajadores podrán negociar salarios mayores al mínimo establecido.

#### **Artículo 7.-**

Crease la Comisión Nacional de Salario Mínimo, adscrita al Ministerio del Trabajo, y con autonomía funcional, la que tendrá las siguientes atribuciones:

1. Fijar el salario mínimo, de conformidad con el artículo 1 de la presente Ley, en base a un porcentaje del valor de la canasta básica de 53 productos que satisfagan las necesidades mínimas de subsistencia de una familia promedio. Para este efecto se tomará como base los estudios e informaciones económicas que le proporcione la Comisión Nacional de Vida, la Dirección de Salario y Empleos del Ministerio del Trabajo, el Instituto Nicaragüense de Estadísticas y Censos (INEC) y otros organismos similares.

2. Requerir y recibir toda clase de documentación relacionada con salario que presentaren los factores de la producción y servicios, para su posterior estudio y análisis.

3. Ejercer la supervisión del cumplimiento de los acuerdos que fijan el salario mínimo.

4. Conocer de toda solicitud de revisión que se formule del salario mínimo en vigencia, siempre y cuando la suscriban no menos de diez empleadores o veinticinco trabajadores; o dos organizaciones sindicales de trabajadores de la misma actividad económica.

5. Reajustar en lo que proceda el salario mínimo cuando se modifique el tipo de cambio de la moneda o se alteren las condiciones económicas sociales vigentes en el momento en que se fijó.

6. Velar porque las resoluciones que fijan el salario mínimo sean efectivamente cumplidas; y denunciar ante las autoridades del Trabajo las infracciones que se cometan.

7. Elaborar su propio Reglamento Interno.

8. Las otras que le defina el Reglamento.

#### **Artículo 8.-**

Las autoridades y los particulares están obligados a suministrar a la Comisión todos los informes que ésta

solicitare para orientar su criterio en la fijación de los salarios mínimos.

**Artículo 9.-**

Las resoluciones que adopte y publique la Comisión Nacional de Salario Mínimo son de obligatorio cumplimiento para los trabajadores y empleadores. La infracción por parte de los empleadores será sancionada con multa mínima equivalente al veinticinco por ciento del monto de la correspondiente planilla. El producto de estas multas será enterado al Fisco y destinado a los fondos de bienestar social.

**Artículo 10.-**

La Comisión Nacional de Salario Mínimo estará integrada por:

- a. El Ministro del Trabajo, que la presidirá;
- b. Un representante del Ministerio de Economía y Desarrollo;
- c. Un representante de cada una de las organizaciones nacionales representativa de los empleadores a juicio del Ministerio del Trabajo; y
- d. Un representante de cada una de las centrales sindicales nacionales representativas a juicio del Ministerio del Trabajo.

Los miembros de la Comisión serán designados con sus respectivos suplentes por los respectivos órganos y entidades y ratificados por el Ministerio del Trabajo y sólo podrán ser sustituidos por sus respectivos organismos.

**Artículo 11.-**

En lo no previsto en esta Ley se aplicarán las disposiciones del Código del Trabajo.

**Artículo 12.-**

Esta Ley es de orden público, y deroga cualquiera otra que se le oponga.

**Artículo 13.-**

La Comisión Nacional de Salario Mínimo se instalará de un plazo máximo de quince días después que entre en vigencia la presente Ley y fijará los salarios mínimos por primera vez en un plazo máximo de treinta días después de su instalación.

**Artículo 14.-**

Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en cualquier medio de comunicación social, sin perjuicio de su posterior publicación en “La Gaceta”, Diario Oficial.

**DADO** en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los veinticuatro días del mes de mayo de mil novecientos noventa y uno.

Firmado:

*Luis Sánchez Sancho,*

Presidente de la Asamblea Nacional por la Ley.

*Fernando Zelaya Rojas,*

Secretario.

**POR TANTO:** Téngase como Ley de la República. Publíquese y ejecútase, Managua 18 de junio de mil novecientos noventa y uno.

Firmado:

*Violeta Barrios de Chamorro,*

Presidenta de la República.

*Publicada en “La Gaceta”, Diario Oficial, año XCV, No. 114, del viernes 21 de junio de 1991.*

**REGLAMENTO INTERNO  
PARA EL FUNCIONAMIENTO DE  
LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIO MÍNIMO  
De 19 de agosto de 1997**





## REGLAMENTO INTERNO

### Para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Salario Mínimo

La Comisión Nacional de Salario Mínimo de conformidad a lo establecido en el artículo 7 inciso 7 de la Ley de Salario Mínimo, Ley No. 129, publicada en "La Gaceta", Diario Oficial No. 114, del 21 de junio de 1991, emite el siguiente:

#### REGLAMENTO INTERNO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NACIONAL DE SALARIO MÍNIMO

##### **Artículo 1.-**

La Comisión Nacional de Salario Mínimo estará integrada de conformidad a lo establecido en el artículo 10 de la Ley No. 129 "Ley de Salario Mínimo" y será presidida por el Ministro del Trabajo; actuará en su sustitución el Vice Ministro del Trabajo; y a falta de este último, actuará el Director de Empleo y Salarios del Ministerio del Trabajo.

Los miembros de la Comisión Nacional de Salario Mínimo tendrán un suplente, los que serán designados y removidos por escrito por los órganos o instituciones a los que pertenecen.

El Ministro del Trabajo podrá invitar a representantes de otras entidades del sector público o privado que en relación a las actividades que desarrollen, puedan brindar su colaboración y experiencia en temas específicos.

##### **Artículo 2.-**

La Comisión Nacional de Salario Mínimo se reunirá de forma ordinaria cada seis meses, y de forma extraordinaria cuando la convoque su Presidente, por iniciativa propia o a solicitud de cinco de los miembros de la Comisión.

Cada reunión de la Comisión Nacional de Salario Mínimo podrá tener varias sesiones de trabajo, de las cuales se levantarán las correspondientes "ayuda memoria", debiendo ser firmadas las mismas por un representante de cada sector como mínimo, y al final de cada reunión se firmara el "acta respectiva".

Las reuniones de trabajo de la Comisión Nacional de Salario Mínimo serán válidas con la asistencia de la mitad más uno de sus miembros y sus decisiones se tomarán por mayoría de votos. El voto se hará por sector, es decir, un voto por el sector empresarial, un voto por el sector de los trabajadores y un voto por el gobierno.

##### **Artículo 3.-**

Facultades del Presidente de la Comisión Nacional de Salario Mínimo.

Corresponde al Presidente:

1. La representación formal de la Comisión Nacional de Salario Mínimo;
2. El nombramiento de un Secretario de Actas y Comunicación;
3. La convocatoria de las reuniones y la fijación del orden del día;
4. Presidir las reuniones y moderar los debates;
5. Ejercer su derecho al voto;
6. Firmar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión en unión del Secretario;
7. Adoptar las resoluciones que en su caso correspondan, de acuerdo con las decisiones de la Comisión;
8. Dar posesión a los miembros designados por sus organizaciones, como representantes de las mismas ante la Comisión Nacional de Salario Mínimo; y
9. Y otras que la ley le señale, este Reglamento, el Código del Trabajo y la Constitución Política.

##### **Artículo 4.-**

Son derechos de los miembros de la Comisión, los siguientes:

1. Ser convocados a las reuniones;
2. Exponer sus opiniones, efectuar propuestas y plantear mociones;
3. Ejercer el derecho al voto de acuerdo al sistema de votación señalado en el artículo 2 de este Reglamento, pudiendo hacer constar en acta su abstención y los motivos que la justifiquen;
4. Participar en los debates de las reuniones;
5. Firmar las actas de las reuniones y las ayuda memorias de las sesiones de trabajo; y
6. Tener acceso a la información general, ya sea de la Comisión, Subcomisión u otras entidades.

##### **Artículo 5.-**

Son obligaciones de los miembros de la Comisión las siguientes:

1. Asistir puntualmente a las reuniones y sesiones de trabajo; y
2. Delegar a su suplente a las reuniones y sesiones convocadas por el Presidente, en caso de ausencia del propietario.

##### **Artículo 6.-**

La Comisión Nacional de Salario Mínimo podrá constituir las subcomisiones que sean necesarias, las que estarán conformadas por el tripartismo; dichas subcomisiones

podrán ser auxiliadas en su caso por personas expertas y podrán recabar a través de otros organismos cuantos informes y dictámenes estimen, para el cumplimiento sus fines. Estas subcomisiones tendrán como misión la realización de estudios y propuestas sobre temas específicos.

**Artículo 7.-**

El presente Reglamento Interno para el Funcionamiento de la Comisión Nacional de Salario Mínimo, entrará en vigencia a partir de su aprobación.

**DADO** en la ciudad de Managua, a los diecinueve días del mes de agosto de mil novecientos noventa y siete.

Firmado:

*Wilfredo Navarro Moreira,*

Ministro del Trabajo.

**LEY No. 159**  
**QUE DECLARA**  
**EL DÍA DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO**  
**De 13 de mayo de 1993**





## LEY No. 159

### Ley que declara el Día del Trabajador Doméstico

#### LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

#### CONSIDERANDO

##### I

Que el trabajo doméstico es una fuente de empleo importante para miles de mujeres que contribuyen con el mismo al desarrollo de la familia Nicaragüense, sin embargo cuando su trabajo es vital para el desarrollo del núcleo fundamental de la Sociedad, tienen mayores desventajas que los demás trabajadores, pues entre otros aspectos la mayoría carecen de protección ante la seguridad social y laboran sin recibir ningún reconocimiento social.

##### II

Que este importante sector plantea demandas que superan su actual situación, de las mismas unas deben ser abordadas al discutirse las normas que regulan el trabajo en nuestro País y otras pueden recibir respuestas inmediatas.

##### III

Que una de las reivindicaciones inmediatas del trabajador doméstico es que la sociedad en su conjunto les dedique un día al año para contribuir a la revaloración de su trabajo.

En uso de sus facultades:

#### HA DICTADO

La siguiente:

#### LEY QUE DECLARA EL DÍA DEL TRABAJADOR DOMÉSTICO

#### Artículo 1.-

Se declara el 10 de diciembre de cada año, día del Trabajador Doméstico para contribuir al reconocimiento social que en Justicia merecen dichos trabajadores que laboran con las familias nicaragüenses.

#### Artículo 2.-

Los trabajadores domésticos dispondrán de este día con goce de salario.

#### Artículo 3.-

La presente Ley entrara en vigencia a partir de su publicación en "La Gaceta", Diario Oficial.

**DADO** en la ciudad de Managua, en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional, a los trece días del mes de mayo de mil novecientos noventa y tres.

Firmado:

*Reinaldo Antonio Tefel,*

Presidente de la Asamblea Nacional por la Ley.

*Francisco Duarte Tapia,*

Secretario de la Asamblea Nacional.

**POR TANTO:** Téngase como Ley de la República, publíquese y ejecútese. Managua, treinta y uno de mayo de mil novecientos noventa y tres.

Firmado:

*Violeta Barrios de Chamorro,*

Presidenta de la República de Nicaragua.

*Publicada en "La Gaceta", Diario Oficial, año XCVII, No. 101, del lunes 31 de mayo de 1993.*



**DECRETO No. 22-97**  
**CREACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL**  
**PARA LA ERRADICACIÓN PROGRESIVA**  
**DEL TRABAJO INFANTIL Y LA PROTECCIÓN**  
**DEL MENOR TRABAJADOR**  
**De 10 de abril de 1997**





**DECRETO No. 22-97**  
**Creación de la Comisión Nacional para la erradicación progresiva del trabajo infantil y la protección del menor trabajador**

**El Presidente de la República de Nicaragua,**

**CONSIDERANDO**

**I**

Que el artículo 84 de la Constitución Política expresa que: "Se prohíbe el trabajo de los menores, en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Se protegerá a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social".

**II**

Que el Estado Nicaragüense mediante el Decreto de la Asamblea Nacional No. 324 del 9 de Octubre de 1990, aprobó la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 20 de Noviembre de 1989, y con fecha 23 de Mayo de 1981 se ratificó el Convenio No. 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Edad Mínima de admisión al empleo.

**III**

Que el Código del Trabajo, establece en catorce años la edad mínima de admisión al empleo, con el debido permiso de los padres o sus representantes legales, y establece la capacidad legal para contratar a los dieciséis años.

**IV**

Que la Convención de los Derechos del Niño expresa en su artículo No. 32, que los Estados partes reconocen el derecho del niño y de la niña a estar protegidos contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o nocivo a su salud, su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social.

**V**

Que el 13 de Junio de 1996 se suscribió entre el Gobierno de Nicaragua y la Organización Internacional del Trabajo el Memorándum de Entendimiento para la implementación del Programa Internacional, para la Erradicación del Trabajo Infantil.

**VI**

Que se requiere realizar la erradicación progresiva del

trabajo infantil, como un aporte específico para la formulación de una política integral del Estado hacia la infancia expresada en un Plan Nacional de Acción.

En uso de las facultades que le confiere la Constitución Política.

**HA DICTADO**

El siguiente Decreto:

**DE CREACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN PROGRESIVA DEL TRABAJO INFANTIL Y LA PROTECCIÓN DEL MENOR TRABAJADOR**

**Artículo 1.-**

Créase la Comisión Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, adscrita al Ministerio del Trabajo.

**Artículo 2.-**

La Comisión Nacional estará integrada por:  
 La Primera Dama de la República, como Presidente Honoraria;  
 El Ministro del Trabajo, que ejercerá la Presidencia Ejecutiva;  
 El Ministro de Educación;  
 El Ministro de Salud;  
 El Director(a) del Fondo Nacional de la Infancia, la Niñez y la Familia (FONIF);  
 El Director(a) de la Comisión Nacional de la Defensa y Promoción de los Derechos del niño y de la niña;  
 Dos representantes de los empleadores;  
 Dos representantes de los trabajadores; y  
 Dos representantes de la Coordinación de los Organismos No Gubernamentales por la Infancia.  
 Tendrán participación permanente, como asesores, un representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y un representante del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).

**Artículo 3.-**

Son funciones de la Comisión Nacional las siguientes:

a. Elaborar un diagnóstico respecto de la realidad del trabajo infantil en Nicaragua.

b. Elaborar un Plan Nacional de Acción sobre la base del diagnóstico, que responda a la Política Nacional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador.

c. Promover, evaluar, seleccionar y aprobar programas y proyectos cuyos fines, sean la erradicación progresiva del trabajo infantil y protección del menor trabajador.

d. Crear un Comité Internacional a los efectos de financiamiento de proyectos específicos.

e. Concertar esfuerzos estatales y de la sociedad civil para la erradicación progresiva de trabajo infantil y la protección del menor trabajador.

f. Crear comisiones regionales, departamentales o municipales para la erradicación progresiva del trabajo infantil y la protección del menor trabajador, su composición estará determinada por las condiciones locales.

#### **Artículo 4.-**

La Comisión Nacional sesionará ordinariamente por convocatoria del Ministro del Trabajo, las veces que fuese necesario.

#### **Artículo 5.-**

La Comisión Nacional tendrá una Secretaría Ejecutiva, que estará integrada por funcionarios del Ministerio del Trabajo, a discreción del Ministro y el Representante de la Organización Internacional del Trabajo, por el Programa Internacional de Erradicación del Trabajo Infantil.

#### **Artículo 6.-**

Las atribuciones de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Nacional, serán determinadas por el Ministro del Trabajo.

#### **Artículo 7.-**

Además de las atribuciones que determine el Ministro del Trabajo la Secretaría Ejecutiva tendrá las siguientes funciones:

a. Coordinar las convocatorias;

b. Llevar las actas de las sesiones;

c. Entregar el material requerido por los integrantes de la Comisión Nacional;

e. Coordinar el trabajo con las instituciones y organizaciones que integren la Comisión;

f. Publicar trimestralmente un boletín informativo en materia de trabajo infantil y aspectos relacionados;

g. Elaborar un informe semestral sobre el trabajo realizado por la Comisión.

#### **Artículo 8.-**

Será obligación de todas las instituciones públicas, brindar a la Comisión la colaboración que ésta requiera para el cumplimiento de sus fines.

#### **Artículo 9.-**

Este Decreto entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación, en "La Gaceta", Diario Oficial.

**DADO** en la ciudad de Managua, el diez de abril de mil novecientos noventa y siete.

Firmado:

*Arnoldo Alemán Lacayo,*

Presidente de la República de Nicaragua.

*Lorenzo Guerrero,*

Ministro de la Presidencia.

**Publicado en "La Gaceta", Diario Oficial, año CI, No. 66, del jueves 10 de abril de 1997.**

**ACUERDO PRESIDENCIAL NO. 289-98**  
**DÍA NACIONAL DE LA SEGURIDAD, HIGIENE**  
**Y SALUD DE LOS TRABAJADORES**  
**De 18 de agosto de 1998**





## ACUERDO PRESIDENCIAL No. 289-98

### Día Nacional de la Seguridad, Higiene y Salud de los Trabajadores

El presidente de la República de Nicaragua

#### CONSIDERANDO

##### I

Que los factores de riesgos laborales están relacionados con altos índices de mortalidad, ausentismo o incapacidades por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otras patologías derivadas de las labores habituales.

##### II

Que el artículo 82 inciso 4 de la Constitución Política de la República de Nicaragua exige condiciones de trabajo que le garanticen la integridad física, salud, higiene y la disminución de los riesgos profesionales a los trabajadores, para ser efectiva la seguridad ocupacional de los mismos.

En uso de las facultades que le confiere la Constitución Política,

#### ACUERDA

##### Artículo 1.-

Se establece el 18 de agosto como el DÍA NACIONAL DE LA SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD DE LOS TRABAJADORES.

##### Artículo 2.-

El Ministerio del Trabajo coordinará con el Consejo Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, las acciones que en conmemoración al Día Nacional de la Seguridad, Higiene y Salud de los Trabajadores se desarrollen.

##### Artículo 3.-

Son objetivos de la celebración del Día Nacional de la Seguridad, Higiene y Salud de los Trabajadores los siguientes:

a) Elevar a un nivel superior el cumplimiento de la Ley en cuanto a la Seguridad, Higiene y Salud de los Trabajadores.

b) Elevar la conciencia, conocimientos, experiencia y hábitos de los empleadores y los trabajadores en dicha materias.

c) Promover una mayor participación de las instituciones del Estado, empresarios, trabajadores y la sociedad civil en la programación y ejecución de los programas de Higiene y Seguridad.

d) Procurar la participación de los trabajadores es estilo de vida saludable que al menos incluya:

1. Disminuir los riesgos de lesiones y enfermedades profesionales.
2. Nutrición saludable.
3. Reducción del tabaquismo y el alcoholismo.

##### Artículo 4.-

El presente Acuerdo surte efectos a partir de esta fecha y deberá publicarse en la Gaceta Diario Oficial.

**DADO** en la Ciudad de Managua, Casa Presidencial, el dieciocho de agosto de mil novecientos noventa y ocho.

Firmado:

*Arnoldo Alemán Lacayo,*

Presidente de la República de Nicaragua.

*Eduardo Montealegre Rivas,*

Ministro de la Presidencia.

