Sin Vigencia

LEY DE SUSPENSIÓN DE LAS DISPOSICIONES LABORALES RELATIVAS A LA HUELGA Y AL PARO Y PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL

DECRETO - LEY N°. 911, aprobado el 09 de noviembre de 1981

Publicado en La Gaceta, Diario Oficial N°. 291 del 22 de diciembre de 1981

LA JUNTA DE GOBIERNO DE RECONSTRUCCIÓN NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

Considerando:

I

Que el país se encuentra bajo Estado de Emergencia Económica y Social, establecido por el Decreto No. 812, publicado el 10 de septiembre de 1981 en "La Gaceta", Diario Oficial No. 205, conforme el cual se suspenden los derechos de huelga y paro y se prohibe la realización de éstos y tomas de centros de trabajo, hechos que son tipificados como delitos contra la seguridad económica y social de la Nación;

II

Que el actual Código del Trabajo regula los Derechos de Huelga y Paro, los cuales no pueden ejercitarse en la actual situación por lo que se hace necesario suspender expresamente los efectos de los artículos pertinentes a dicho Código, así como en todas aquellas disposiciones que se refieren a su trámite, garantizándoles a los trabajadores sus derechos de asociación y negociación colectiva, de tal forma que no entre en contradicción con la Ley de Estado de Emergencia Económica y Social, dictando para ello las normas jurídicas pertinentes.

III

Que el Decreto 812 deja incólume el derecho de negociación colectiva, y que es conveniente fortalecer tal garantía en la actual situación, para cuyo efecto es preciso regular un procedimiento adecuado, rápido y eficaz.

POR TANTO:

En uso de sus facultades,

Fuente: http://www.leybook.com/doc/12307

Decreta:

La siguiente:

LEY DE SUSPENSION DE LAS DISPOSICIONES LABORALES RELATIVAS A LA HUELGA Y AL PARO Y PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE CARACTER ECONOMICO Y SOCIAL

Sección Primera.

De la Suspensión de los Derechos de Huelga y Paro

Artículo 1.-Se suspende la aplicación de los Capítulos V, VI, y VII del Título IV, Artículos. del 251 al 262 y del 302 al 325 inclusive, todos del Código del Trabajo y cualquier disposición relativa a la huelga y al paro contenidas en leyes, reglamentos, convenciones colectivas, sentencias o laudos arbítrales y reglamentos interiores de trabajo, mientras esté en vigencia la Ley de Estado de Emergencia Económica y Social.

Artículo 2.-Quedan vigentes todas las disposiciones relativas a organización sindical, negociación colectiva y demás del Derecho Colectivo del Trabajo.

Sección Segunda.

Procedimiento para la Solución de los Conflictos de Carácter Económico Social

Artículo 3.-Surgido un conflicto económico social en una empresa, establecimiento, negocio o centro de trabajo, entre trabajadores y empleadores, la parte actora o sus representantes debidamente autorizados, presentará ante el Inspector Departamental de Trabajo respectivo un pliego de peticiones, el cual debe contener claramente lo siguiente:

1. En qué consisten las peticiones y en contra de quién o quiénes se dirigen;

2. Cuáles son las quejas concretas;

3. El número de trabajadores o empleadores que apoyan las peticiones, con sus nombres y apellidos;

4. Localización exacta de los centros de trabajo donde se ha producido la controversia;

5. El número de trabajadores que laboren en cada uno de los centros de trabajo;

6. Los nombres y apellidos de los representantes o negociadores;

Fuente: http://www.leybook.com/doc/12307

7. El lugar y fecha del pliego de peticiones y la firma de los representantes o peticionarios.

Artículo 4.-La presentación del pliego de peticiones, debe hacerse mediante escrito, el cual debe contener por lo menos:

1. Autoridad a quien se dirige;

2. Identificación clara de los presentados, que deben ser los representantes;

3. Señalamiento del lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene su asiento el inspector o en las cercanías del lugar de trabajo donde ocurra el conflicto;

4. Indicación en contra de quién se dirige el pliego y lugar para que se lo notifiquen;

5. Breve relación de los hechos que motivan el conflicto colectivo de carácter económico social;

6. Petición de que tenga por planteado el conflicto;

7. Firma de los presentados.

Artículo 5.-El escrito de planteamiento del conflicto y el pliego de peticiones deben presentarse en original y tres copias. Con el original se formará el expediente respectivo. Una copia de los mismos se entregará a la parte contra quien se dirige el pliego de peticiones. Otra copia se devolverá a la parte que plantea el conflicto con la razón de haberse recibido. La última quedará en el archivo del Inspector Departamental.

Si fuesen varias las partes en contra de quien se dirige el pliego de peticiones, éstos deberán unificar su representación.

Artículo 6.-Los representantes a que se refieren los artículos anteriores, no podrán ser más de tres por cada una de las partes y deben pertenecer necesariamente a los grupos en conflicto.

Los representantes acudirán a la negociación, debidamente facultados para llegar a un arreglo.

Artículo 7.-Recibido el escrito y pliego de peticiones, el Inspector Departamental de Trabajo procederá a examinarlos y si observare que falta algunos de los requisitos o datos exigidos por el presente Decreto, se lo hará saber a los interesados en el mismo momento o al día hábil siguiente, para que a la mayor brevedad enmienden los errores señalados.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/12307

Artículo 8.-Cumplidos los requisitos o subsanados los errores u omisiones, el Inspector Departamental informará inmediatamente al Departamento de Conciliación del Ministerio del Trabajo. El Responsable del mismo asignará a un Conciliador, para que inicie las conversaciones conciliatorias entre las partes.

El Inspector Departamental de Trabajo, remitirá con su informe al Departamento de Conciliación el expediente respectivo.

Artículo 9.-Nombrado el Conciliador, citará a las partes en conflicto para que comparezcan a negociar ante él. Se celebrarán tantas audiencias conciliatorias como sean necesarias para llegar a un arreglo definitivo.

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

En caso de negativa de una de las partes a comparecer, luego de realizadas las gestiones pertinentes, el Conciliador dará por terminada la conciliación.

Artículo 10.-De cada audiencia conciliatoria se levantará acta consignándoselos hechos más importantes y los puntos sobre lo que hubo acuerdo.

En caso de no llevarse a cabo la audiencia conciliatoria, deberá dejarse asentada la razón de su no realización, que se firmará por los comparecientes.

De llegarse a un arreglo definitivo se levantará acta con los puntos acordados y se expedirán las certificaciones correspondientes a las partes y al Inspector Departamental de Trabajo.

Artículo 11.-El Conciliador velará porque los acuerdos a que arriben las partes no sean contrarias a las disposiciones legales que protegen a los trabajadores.

El Inspector Departamental de Trabajo, debe velar porque los Acuerdos arribados por las partes sean rigurosamente cumplidos. La contravención de lo pactado se sancionará con multas de (C$500.00) Quinientos Córdobas Netos a (C$4,000.00) Cuatro Mil Córdobas Netos si se trata de empleadores, y de hasta (C$50.00) Cincuenta Córdobas por cada uno de los trabajadores, si se trata de éstos, sin perjuicio del derecho de la parte que ha cumplido, para exigir ante los Tribunales de Trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubiesen causado.

Artículo 12.-Cuando las partes no lleguen a un acuerdo definitivo y así lo declare una de ellas o se niegue a seguir negociando, el conciliador dictará resolución, mediante la cual declarará que se dará por terminada la conciliación y pasará el expediente al Juez

de Trabajo para que proceda a la integración del Tribunal de Arbitraje.

Artículo 13.-Integrado el Tribunal de Arbitraje de conformidad con lo dispuesto por el Código de Trabajo tendrá diez días para dictar su fallo, los cuales se comenzarán a contar a partir del día siguiente de haber recibido el expediente a que se refiere el artículo anterior. Dicho término podrá prorrogarse por un período igual, cuando a juicio del propio tribunal fuere necesario realizar alguna investigación o estudio del caso para dictar un fallo justo y equitativo.

Artículo 14.-En la sentencia arbitral el Tribunal de Arbitraje, resolverá por separado las peticiones de derecho y las que importan reivindicaciones económico sociales que la Ley imponga o determine.

En relación a las reivindicaciones de carácter económico social, el Tribunal de Arbitraje podrá resolver con entera libertad, salvo las limitaciones que la propia realidad determine y de acuerdo a la política que la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional, por intermedio del Ministerio del Trabajo, señale.

El Tribunal de Arbitraje, resolverá en conciencia pudiendo negar o acceder parcial o totalmente a lo pedido.

Artículo 15.-La sentencia arbitral se pasará al Juez de Trabajo para su debida notificación a las partes, a quienes se hará entrega de una copia a cada una de ellas y se remitirá copia al Inspector Departamental de Trabajo y al Conciliador.

Artículo 16.-Contra la sentencia o Lauda Arbitral caben los recursos:

a) Aclaración. Cuando los términos de la sentencia arbitral sean obscuros, ambiguos o contradictorios;

b) Ampliación. Cuando se omitiese resolver algunos de los puntos pedidos por algunas de las partes.

Tanto el Recurso de Aclaración como Ampliación deberá interponerse dentro de las veinticuatro horas de notificada la sentencia arbitral y se resolverá dentro de las cuarenta y ocho horas de planteados.

c) Revisión. Se interpondrá para ante el Tribunal Superior de Trabajo, quien resolverá dentro del tercero día de recibido el expediente y una vez firme la sentencia no ejecutará por el Juez de Trabajo.

El Recurso de Revisión deberá ser interpuesto dentro de tercero día de practicada la última notificación de la sentencia, si no se hubiese interpuesto los recursos de aclaración o ampliación, y en caso, se interpusiesen éstos, el término se empezará a contar a partir de la notificación que resuelva dichos recursos.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/12307

Artículo 17.-La sentencia arbitral será obligatoria para las partes, por el término que ella determine y no podrá ser menor de un año ni mayor de tres.

Si los trabajadores no acatan las disposiciones de la sentencia arbitral se autorizará al empleador para contratar a otros trabajadores, bajo las nuevas condiciones establecidas por la sentencia arbitral. La autorización para contratar nuevos trabajadores la otorgará el Inspector Departamental del Trabajo.

Si fuere el empleador quien incumpliere la Sentencia Arbitral, el Juez decretará la intervención de la empresa. El interventor nombrado se encargará de aplicar la sentencia arbitral. La intervención sólo se levantará en el caso de que el empleador se compromete a cumplir. La intervención se dará cuantas veces sea necesario.

Artículo 18.-Mientras estén en vigor una convención colectiva, arreglo definitivo o sentencia arbitral, no podrá plantearse un conflicto colectivo, salvo que se funde en hechos distintos de los previstos en uno u otros, a menos que el alza del costo de la vida, la baja del valor de la moneda nacional u otros factores análogos, que el conciliador apreciará en cada oportunidad, alteren sensiblemente las condiciones económicas y sociales vigentes al momento que se celebró la Convención Colectiva, arreglo definitivo o sentencia arbitral y siempre que la situación económica del país lo permita.

Artículo 19.-El Conciliador y el Tribunal de Arbitraje, en su caso, podrán realizar toda clase de investigaciones en las empresas, establecimiento o centros de trabajo, revisar los libros de contabilidad y las planillas de trabajo, y recabar de técnicos, autoridades, instituciones y personas los informes o datos que le permitan sugerir propuestas ecuánimes y justas para conciliar los intereses en pugna o dictar la correspondiente sentencia arbitral.

Artículo 20.-La multa a que se refiere este Decreto la hará efectiva el Inspector Departamental de Trabajo, ante quien se planteó el conflicto colectivo. De la resolución mediante la cual se imponga multa cabrá Recurso de Apelación para ante la Inspección General de Trabajo.

Artículo 21.-Desde el momento que los interesados entreguen al Inspector Departamental de Trabajo el pliego de peticiones, toda terminación de Contrato Individual de Trabajo debe ser previamente autorizado por éste, o por el conciliador si éste estuviese conociendo.

Sección Tercera.

Disposiciones Finales

Artículo 22.-Si fuere necesario, el Ministerio del Trabajo podrá reglamentar el

Fuente: http://www.leybook.com/doc/12307

procedimiento que establece la presente Ley para solucionar los conflictos económico sociales que pudieran surgir entre trabajadores y empleadores durante la vigencia de la Ley de Estado de Emergencia Económica y Social.

Artículo 23.-Se faculta al Ministerio del Trabajo para imponer las sanciones administrativas que correspondan, dentro del ámbito de su competencia y atribuciones, a quienes incumplan la Ley de Estado de Emergencia Económica y Social, sin perjuicio de la aplicación, por parte de los tribunales, de las sanciones que se establecen por la Comisión de los delitos contra la seguridad económica.

Artículo 24.-La presente Ley entrará en vigencia desde su publicación en "La Gaceta", Diario Oficial, y tendrá la misma duración que la Ley de Estado de Emergencia Económica y Social.

Dado en la ciudad de Managua, a los nueve días del mes de noviembre de mil novecientos ochenta y uno. "Año de la Defensa y la Producción".

JUNTA DE GOBIERNO DE RECONSTRUCCIÓN NACIONAL. **Sergio Ramírez Mercado. Daniel Ortega Saavedra. Rafael Córdoba Rivas.**

Fuente: http://www.leybook.com/doc/12307