Enlace a Legislación Relacionada
Sin Vigencia

REFORMAS Y ADICIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO

LEY N°. 97, aprobada el 19 de abril de 1990

Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N°. 97 del 22 de mayo de 1990

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

Hace saber al pueblo nicaragüense que:

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

Ha dictado

Las siguientes:

REFORMAS Y ADICIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 1.- Se reforma el Capítulo 1 del Título II, artículos 22 al 23, los que se leerán así:

Capítulo I

DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Arto. 22 Convención Colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre empleador, un grupo de empleadores, una o varias asociaciones de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores. 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, disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas.

Arto. 23 Están legitimadas para promover y llevar a buen fin la negociación colectiva, las organizaciones de trabajadores, los empleadores y las organizaciones de empleadores más representativas en el ámbito de la Convención si en aquel ámbito hubiere más de una organización con derecho a negociar, todas tendrán derecho a participar en la negociación conforme su representatividad.

Arto. 24 La parte que promueve la negociación proporcionará a la otra el pliego de peticiones, enviando copia al Ministerio del Trabajo para efectos de fecha cierta.

Una vez recibido el pliego de peticiones, las partes constituirán sus respectivas

Fuente: http://www.leybook.com/doc/1461

comisiones negociadoras, en el plazo máximo de cinco días desde la notificación. La parte receptora de la comunicación sólo podrá rehusar la negociación de dicho pliego por causa apreciada por la autoridad judicial competente, a la que acudirá antes del vencimiento del plazo fijado para el inicio de las negociaciones, suspendiéndose el término negociador hasta tanto no se pronuncie aquella autoridad, la que deberá hacerlo en el plazo de 72 horas.

Arto. 25 Ambas partes están obligadas a negociar bajo las reglas de la buena fe, y lealtad; de no llegar a acuerdos parciales o totales, se acudirá ante la Junta de Conciliación, para intentar solucionar el conflicto y si tampoco hubiere acuerdo ante esta instancia, las partes podrán ejercitar los derechos que le confiere la ley, o designar cada una de ellas, un árbitro que, con la autoridad judicial, conformar una Comisión Arbitral, que por mayoría dirimirá las diferencias en un plazo de diez días. La decisión de la Comisión tendrá los mismos efectos que los convenios y contra ella no cabrá recurso alguno.

Arto. 26 Según el ámbito de la Convención, ésta puede ser:

Por Centro de Trabajo: es la que comprende a los trabajadores y empleadores de un mismo centro de trabajo.

Por Empresas: Es la que comprende a los trabajadores y empleadores de una misma Expresa.

Por rama productiva o sector laboral: Es la que comprende a todos los trabajadores y empleadores de una misma rama o actividad laboral.

Arto. 27 La Convención Colectiva se extenderá en tantos ejemplares como sean las partes más uno para su registro en el Ministerio del Trabajo y contendrá como mínimo:

1. Determinación del lugar y partes que lo conciertan con expresión de nombre y domicilio.

2. Ámbito de aplicación.

3. Duración, que no podrá exceder de dos años.

4. fecha de entrada en vigor, así como forma y condiciones de la denuncia y plazo de preaviso.

5. Integración y funcionamiento de los órganos de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa o Entidades, con inclusión de una Comisión Paritaria de interpretación y control de lo convenido.

6. Plan técnico-económico de la Expresa o entidad.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/1461

7. Cláusulas relativas a salario o condiciones económicas, descanso y licencia y demás prestaciones de trabajo.

8. Disposiciones relativas a superación cultural, capacitación o adiestramiento inicial posterior de los trabajadores, clasificación de puestos de trabajo y normas de promoción.

9. Disposiciones sobre organizaciones y formación del trabajador.

10. Los demás acuerdos que convengan a las partes.

Arto. 28 Una vez adoptado el acuerdo entre las partes, se presentará ante el Ministerio del Trabajo para su registro.

Arto. 29 La convención colectiva será de obligado cumplimiento para todas aquellas personas afectadas por el ámbito funcional de la convención.

Lo pactado en la convención colectiva se incorpora a los contratos individuales de trabajo, tanto a los ya celebrados o que se celebren durante su vigencia.

Ninguna norma legal o reglamentaria puede imponer condiciones inferiores o que contravengan a lo dispuesto en la convención colectiva.

Arto. 30 La convención colectiva no será negociable antes del término de su vigencia, salvo modificaciones sustanciales en las condiciones económicas-sociales del país o ámbito de la convención apreciadas por la Comisión Paritaria.

De no existir pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año, salvo denuncia expresa de las partes con 30 días de antelación a su vencimiento.

Arto. 31 La convención colectiva termina por:

1. Por mutuo consentimiento de las partes.

2. Por las causas estipuladas en el mismo.

3. Por la expiración del término convenido, el cual no puede ser mayor de dos años.

Arto. 32 Se entenderá por conflicto colectivo de carácter económico social, aquel que surja en una empresa, establecimiento o negocio, entre empleadores y trabajadores y que pueda dar lugar a una huelga.

Se tramitará de acuerdo a los procedimientos establecidos en este capítulo.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/1461

En los conflictos de interpretación de una norma convencional o jurídica, cualquiera de las partes podrá sustituir la instancia arbitraria por la solución jurídica.

Artículo 2.- Se reforma el Capítulo VII del Titulo II, artículos 111 al 121, y se le adicionan cinco artículos, del 122 al 127, los que se leerán así:

Capítulo VIII

DE LA SUSPENSIÓN, INTERRUPCIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Arto. 111 Son causas de suspensión de las obligación de prestar el servicio y pagar el salario:

1. Mutuo acuerdo de las partes.

2. Las consignadas válidamente en el contrato o disposiciones legales.

3. La incapacidad temporal para desempeñar el trabajo, conforme lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social.

4. Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria definitiva, debiendo reanudar su actividad en los tres días hábiles a su puesta en libertad.

5. Ejercicio de cargo público o representativo.

6. Ejercicio del derecho de huelga, cuando ésta sea declarada legal.

7. Los supuestos constituidos de fuerza mayor o caso fortuito constada y autorizada por la autoridad judicial, cuando traigan como consecuencia necesaria la paralización de la actividad y no sea imputable al empleador.

8. Razones económicas o tecnológicas que impidan la realización del trabajo, siempre y cuando no sean imputables al empleador.

Arto. 112 En los casos previstos en el numeral 7 del artículo anterior, si el empleador se resarciera de las pérdidas ocasionadas por el supuesto de fuerza mayor o caso fortuito, deberá pagar a los trabajadores los salarios caídos del período de duración de la suspensión.

Arto. 113 La relación laboral se interrumpe, persistiendo la obligación del empleados de pagar los salarios, por las siguientes cansas:

1. Por mutuo acuerdo de las partes.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/1461

2. Las consignadas en el contrato, convención colectiva o disposiciones legales.

3. Reconocimiento de licencia, descanso y vacaciones.

4. La imposibilidad del trabajador de prestar su actividad por culpa del empleador.

5. La movilización en tareas de la defensa nacional.

6. Ejercicio legal del derecho de huelga, si las causas que la originaron son imputables al empleador.

7. Paralización o cierre temporal de la empresa o centro de trabajo por razones económicas, tecnológicas o productivas, así como de seguridad o higiene ocupacional, siempre que sean imputables al empleador.

8. El descanso pre y post-natal en los términos que define la convención colectiva o la Ley.

Arto. 114 Para los supuestos de suspensión o interrupción de la relación laboral, basada en fuerza mayor o caso fortuito, así como en razones de orden económico, productivo o tecnológico, tendrá que seguirse obligatoriamente el procedimiento que se regula en el presente capítulo, referido a la terminación.

Arto. 115 La relación laboral termina por las siguientes causas:

1. Mutuo acuerdo de las partes.

2. Las consignadas en el contrato o disposiciones legales.

3. Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

4. Renuncia del trabajador, debiendo de avisar con treinta días de anticipación.

5. Muerte o incapacidad permanente del trabajador.

6. Jubilación del trabajador.

7. Fuerza mayor o caso fortuito, que imposibilite definitivamente la presentación de trabajo, y así haya sido constatado y autorizado por la autoridad judicial competente.

8. Cesación de industria o comercio de forma definitiva, fundamentada en causas económicas o tecnológicas, siempre que haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en la Ley.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/1461

9. Voluntad del trabajador, fundada en justa causa.

10. Voluntad del empleador, fundada en justa causa.

Arto. 116 Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la terminación de sa contrato:

1. La modificación sustancial en las condiciones de trabajo que perjudiquen su capacidad profesional, en menoscabo de su dignidad o en la disminución de su eficiencia.

2. La falta o retraso continuado en el pago de los salarios.

3. Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empleador, salvo los supuestos de fuerza mayor o caso fortuito.

Arto 117 En las empresas deberá constituirse una Comisión Bipartita con el fin de que conozca sobre los casos de terminación de contratos que se produzcan en la misma; el procedimiento para los casos de los artículos anteriores, será el establecido en los artículos siguientes, salvo el caso del artículo 115, inciso 10, que se regulará por lo establecido en el Capítulo IX.

La citada comisión estará compuesta por un igual número de representantes del empleador y del sindicato, en la cantidad de miembros que decidan las partes designadas por las mismas.

Arto. 118 La Solicitud de terminación del contrato se hará ante la Comisión Bipartita constituida al efecto con expresión de la causa en que se basa y dentro del plato de 10 días, desde que se produjo la infracción o desde que se haya tenido conocimiento de ella.

La Comisión Bipartita, emitirá su resolución en el plazo de diez días hábiles. Si no se produce en el plazo indicado o aquélla es negativa, el trabajador dispondrá del plazo de 15 días para ejercitar su acción ante la autoridad judicial competente.

En caso de resolución favorable, se entenderá por terminado el contrato y el trabajador tendrá derecho a la indemnización.

Arto. 119 Si el empleador da por terminado el contrato de ejecución de obra a tiempo determinado, sin justa causa, antes del vencimiento del plazo de conclusión de la obra, deberá pagar los salarios correspondientes al período de tiempo que reste para la finalización del contrato o la ejecución de la obra.

Arto. 120 La determinación colectiva de la relación de trabajo fundada en causas

económicas o tecnológicas, tendrá que ser autorizada por la autoridad judicial a petición del empleador, el cual está obligado a abrir un período de diez días de discusión y consulta con el sindicato de mayor representatividad, al que le facilitará información auténtica del expediente, debiendo el empleador acompañar a la demanda de solicitud de autorización copia de la comunicación facilitada a los trabajadores, en la que conste la fecha de iniciación de la consulta y actas de las reuniones celebradas.

El citado procedimiento tendrá carácter de urgencia y el juez dictará sentencia en el plazo de quince días a partir de la fecha de presentación de la demanda.

En caso de suspensión fijará la duración de la misma, que no podrá exceder de 6 meses y señalará las medidas a adoptar por la expresa o centro de trabajo para superar las causas que motivaron la suspensión.

Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán también formular la demanda de solicitud a que se refiere el presente artículo.

Arto. 121 En los casos de terminación por causas económicas o tecnológicas, los trabajadores que gozan del fuero sindical, la mujer embarazada y aquéllas a que se refieren los artículos 56 y 62 de la Constitución, tendrán prioridad de permanencia en la empresa.

Arto. 122 De autorizarse la terminación de los contratos y no conseguirse su reubicación en otro puesto, los despidos recibirán además de las prestaciones que por la ley o convenio colectivo le correspondan una indemnización equivalente a un mes de salario por antigüedad.

Arto. 123 La declaración judicial de quiebra producirá la terminación de los contratos de trabajo.

En los supuestos de quiebra culpable o fraudulenta, la autoridad judicial fijará la indemnización para los trabajadores que no podrán ser inferior a dos meses de salario por año de antigüedad.

Esta indemnización, así como los salarios y prestaciones debidas, gozarán de preferencia establecida en el Artículo 76 del Código del Trabajo ante las demás deudas del quebrado.

Capitulo IX

DESPIDOS Y PROCEDIMIENTOS

Arto. 124 El contrato de trabajo podrá extinguirse a iniciativa del empleador, mediante el despido del trabajador que incurra en alguna de las causales siguientes, codificare

al numeral 10 del artículo 115:

1. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia por tres días en un período de un mes, contando a partir de la fecha del primer incumplimiento.

2. Llegar en estado de embriaguez.

3. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento, calificado conformase al sistema y normativa específica de evaluación que se acuerde por convención colectiva, por la ley o normativa de trabajo.

4. Los desperfectos causados voluntariamente o por negligencia o imprudencia inexcusable, en las materias primas, máquinas o instalaciones.

5. Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad e higiene de las industrias.

6. La agresión física, en cualquier caso.

7. La desobediencia expresa a las instrucciones de trabajo del empleador o las faltas de respeto a aquel compañero de trabajo, que impliquen grave quebranto de la disciplina laboral o lleven consigo notorio perjuicio a los compañeros o a la empresa.

8. El abandono injustificado del puesto de trabajo y en general cualquier incumplimiento de las obligaciones realizadas voluntariamente y con grave repercusión para los intereses de la empresa.

Arto 125 El empleados que considere que se ha cometido una falta sancionable con el despido, lo pondrá en conocimiento de la Comisión Bipartita, expresando por escrito los hechos en que se basa y la fecha de la infracción.

La Comisión al día siguiente hábil, dará traslado a los interesados, concediendo un plazo de cinco días hábiles para que formule las alegaciones que a su derecho convengan y presente las pruebas oportunas.

Recibidas aquellas alegaciones y practicadas las pruebas propuestas o transcurrido el plazo para ello, la Comisión Bipartita decidirá en el plazo de dos días, comunicándolo por escrito a las partes.

De no existir acuerdo de la comisión, o de disentir de la resolución, el trabajador o el empleador podrán recurrir a la vía judicial en el plazo de diez días hábiles.

Mientras no exista fallo judicial definitivo, el trabajador podrá ser separado de su puesto de trabajo, con la obligación por parte del empleador de pagarle el salario en un cien por ciento durante dos meses. Si la sentencia final fuere favorable al trabajador, el empleador deberá pagar todos los salarios caídos.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/1461

Arto. 126 Si no fuere probada la causal de despido alegada, la autoridad judicial dictará sentencia dando opción al trabajador:

1. Al mantenimiento de su mismo trabajo en las mismas condiciones que regían antes de intentarse el despido.

2. Al pago de una indemnización consistente en un mes de salario completo por cada año de servicio, o parte proporcional por fracción de año.

3. Si se tratare de trabajador de confianza, la opción a que se refiere este artículo será a favor del empleador.

La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto.

Son trabajadores de confianza los que desempeñan funciones de dirección, supervisión y fiscalización, cuando tengan responsabilidades administrativas de carácter general; si el trabajador, por razón de cargo que desempeña o por las características de sus labores está en contacto directo y constante con el empleador; también cuando se tratare de trabajadores del servicio doméstico.

Arto. 127 Si el empleador se negara a mantener al trabajador en su puesto, la autoridad judicial lo sancionará con una multa equivalente al 10 por ciento del costo salarial anual de la planilla de la empresa; la multa impuesta se destinará a un fondo social administrado por el Sindicato de los trabajadores de la empresa, y a partir de la imposición de la multa, ordenará la remisión de las diligencias a la Procuraduría general de Justicia para que ésta proceda a entablar la acción penal correspondiente, sin perjuicio de que el trabajador afectado ejercite la acción penal que le corresponde.

Artículo 3.- Se reforma los Capítulos II, III, IV y V del Titulo IV, artículos 190 al 209, los que se leerán así:

Título IV

Capítulo I

DE LOS SINDICATOS

Arto. 190 Todos los trabajadores tienen derecho a organizarse voluntariamente en Sindicatos para proteger sus intereses y alcanzar conquistas económicas, sociales y políticas de sus miembros y especialmente para el mantenimiento y mejora de sus condiciones de trabajo.

Arto. 191 La libertad sindical comprende

a) El derecho a fundar Sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o extinguirlos por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador a afiliarse al Sindicato de su elección con la sola condición de observar los Estatutos del mismo o separarse del que estuviere afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a su Sindicato.

c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada Sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho a:

a) Redactar sus Estatutos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

b) Constituir Federaciones, Confederaciones y Organizaciones Internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante revoluciones firmes de la autoridad judicial, a solicitud de sus afiliados y de conformidad con sus Estatutos.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprende en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, el ejercicio del derecho a la huelga, planteamientos de conflictos individuales y colectivos, derechos de reunión y representación, propaganda, recaudación de cuotas y en general cualquier otra actividad relacionada a la vida sindical.

Capitulo II

DE LA CONSTITUCION, FUNCIONAMIENTO Y DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS

Arto. 192 Los Sindicatos gozaría de personalidad Jurídica sin más requisitos que la inscripción de su Acta Constitutiva y sus Estatutos, en el Departamento de Asociaciones del Ministerio del Trabajo.

Arto. 193 Los Estatutos de los Sindicatos serán redactados libremente e indicarán por lo menos lo que sigue:

a) Carácter y denominación del Sindicato.

b) Domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/1461

c) El objeto, finalidad y duración.

d) Las calidades requeridas para ser miembros y las condiciones de su admisión.

e) La obligación y derechos de los miembros del Sindicato.

f) Los órganos de representación, gobierno y administración, así como un régimen de elección de sus cargos que habrá de ajustarse a Procedimientos democráticos.

g) El régimen económico de la organización que establezca, el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados a conocer la situación económica.

h) Casos de disolución y liquidación del Sindicato y modo de disponer de sus bienes.

Arto. 194 El Departamento de Asociaciones, una vez recibido el Acta Constitutiva y los Estatutos, procederá a la inscripción del Sindicato en el libro correspondiente, dentro del plazo de diez días desde la fecha de presentación de dichos documentos. Si en ellos hubiera algún vacío formal que llenar lo hará saber a los interesados, en el plazo de tres días hábiles, para que subsanen aquellas deficiencias en el plazo de otros tres días hábiles sin que este requerimiento suponga obstáculos a la inscripción.

Arto. 195 El Departamento de asociaciones dará publicidad al menos por tres días al depósito del Acta Constitutiva y Estatutos en la tabla de avisos de la Institución en un lugar visible, indicando al menos la denominación, el ámbito territorial y funcional, la identificación de los fundadores y firmantes del Acta Constitutiva; dicha publicación tendrá carácter gratuito.

Arto. 196 Cualquier persona estará legitimada para examinar los Estatutos depositados. Podrán impugnar la legalidad de cualquier Estatuto, los miembros del Sindicato y cualquier otra organización sindical con personalidad jurídica.

Arto. 197 Los sindicatos de trabajadores gozarán de los siguientes beneficios:

1. Exención del pago de impuestos fiscales sobre inmuebles y mobiliarios indispensables al funcionamiento administrativo del sindicato.

2. Exención del pago de impuestos de introducción de las maquinarias u otros artículos indispensables para el funcionamiento de los centros de formación promovidos por ellos.

Arto. 198 Los sindicatos se constituirán y funcionarán con un mínimo de 25 trabajadores y pueden ser:

Fuente: http://www.leybook.com/doc/1461

1. Gremiales: Los formados por trabajadores de una misma profesión u Oficio.

2. De Empresas o Instituciones: Los formados por trabajadores de varias profesiones, oficio o especialidades que prestan servicio en una misma Empresa o Institución.

3. De oficios varios: Los formados por trabajadores que laboran en actividades inconexas. Estos sindicatos podrán constituirse cuando en determinado lugar o empresa el número de trabajadores de una misma actividad no alcancen el minímo legal.

Estos según sus modalidades serán:

a) Por la actividad de sus miembros: Rurales y Urbanos. Son Rurales los integrados por personas cuya actividad se desarrolla en el campo, en labores de agricultura, ganadería, cortes de madera o empresa agrícola industriales. Son Urbanos los integrados por personas que realizan sus trabajos en las ciudades, villas o poblados o en las labores industriales.

b) Por su ámbito territorial:

1) Particulares: cuyos integrantes son de un solo centro de trabajo.

2) Municipales: cuyos integrantes son de varios centros de trabajo, pero situados en el Municipio.

3) Departamentales: cuyos miembros son de distintos centros de trabajo, pero en un solo departamento.

4) Regionales: cuyos miembros son de distintos centros de trabajo localizados en una misma región.

5) Nacionales: los formados por la fusión de tres o más sindicatos localizados en tres o más departamentos de la República.

Arto. 199 Dos o más sindicatos podrán formar una Federación y dos o más Federaciones podrán formar una Confederación, estando reguladas por las mismas disposiciones que los sindicatos.

Capítulo III

DE LA REPRESENTATIVIDAD

Arto. 200 En cada centro de trabajo o institución en donde exista más de un sindicato, el que tenga mayor número de afiliados tendrá la representación de los trabajadores.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/1461

Arto. 201 Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales en los centros de trabajo que consideren organizar secciones para tener su propia actividad sindical.

Arto. 202 La organización sindical más representativa tendrá la prerrogativa de negociar colectivamente, ocupar los puestos que en representación de los trabajadores están previsto en los órganos participativos a cualquier nivel y ostentar la representación institucional.

Capítulo IV

DE LAS GARANTIAS SINDICALES

Arto. 203 Gozarán de fuero sindical todos los miembros de las directivas sindicales de confederación, federación, sindicato, coordinadores de las secciones sindicales, organizadores y candidatos de cada una de ellas. Los representantes sindicales mencionados no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de su mandato ni dentro del año siguiente al fin del mismo, salvo por las casuales del Arto. 124 previamente comprobadas por la autoridad judicial competente.

Los organizadores y los candidatos no electos directivos sindicales, gozarán del fuero en el año posterior a la elección que promovieron o participaron. Los organizadores sindicales para gozar del fuero sindical deberán estar inscritos como tales en la oficina respectiva del Ministerio del Trabajo.

Arto. 204 Cuando se inicie a un directivo sindical el procedimiento disciplinario previsto en el artículo 125, se mandará a oír al sindicato, bajo sanción de nulidad si no se hiciere.

Arto. 205 Los representantes sindicales tienen derecho a expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo divulgar y distribuir las publicaciones de interés laboral o social.

Arto. 206 Cada uno de los representantes sindicales dispondrán de un permiso de 4 horas semanales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación. En este número de horas no se incluirá las dedicadas a la negociación de convenios y solución de conflictos en cuyos casos dispondrán del tiempo necesario para el desarrollo de aquellas labores.

Capítulo V

DE LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

Arto. 207 Serán nulos y sin efecto las normas reglamentarias, resoluciones administrativas, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las

decisiones unilaterales del empleador, que contenga o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo por razón de la afiliación o no a un sindicato, a sus acuerdos, o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Arto. 208 Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionado los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación Empresarial, administraciones públicas o cualquier otra persona natural o jurídica, corporación pública o privada, podrá pedir la tutela de sus derechos ante la autoridad judicial competente a través de un proceso rápido, sumario y urgente.

Arto. 209 Si la autoridad competente estimase probada la violación del derecho de libertad sindical, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias, remitiendo las actuaciones a la Procuraduría general de Justicia a los efectos de sancionar posibles conductas delictivas.

Artículo 4.- La presente Ley deroga el inciso 7) del artículo 18, el párrafo segundo del artículo 135, los artículos 187, 188, 189, 227 y el numeral 1 del Artículo 339 del Código del Trabajo; el Decreto 530 publicado en "La Gaceta", Diario Oficial, Número 226 del 12 de Octubre de 1980; el inciso J) del artículo 3 del Decreto 827 publicado en "La Gaceta", Diario Oficial, Número 22 del 3 de Marzo de 1981; el Reglamento de Asociaciones Sindicales publicado en "La Gaceta", Diario Oficial, Número 93 del 10 de Mayo de 1951 y sus posteriores reformas, y el Artículo 10 del Reglamento de Inspectores del trabajo, así como toda Ley o disposición legal que se le oponga.

Artículo 5.- La numeración del articulado del Código del Trabajo se ordenará conforme lo que resulte del ajuste necesario, al incorporar las reformas y derogaciones derivadas de la presente Ley.

Artículo 6.- Esta Ley es de orden público y entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en cualquier medio de comunicación, sin perjuicio de su publicación posterior en "La Gaceta", Diario Oficial.

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los diecinueve días del mes de Abril de mil novecientos noventa.- "Año de la Paz y la Reconstrucción".- **Carlos Núñez Téllez,** Presidente de la Asamblea Nacional.- **Rafael Solís Cerda,** Secretario de la Asamblea Nacional.

Por Tanto.- Téngase como Ley de la República.- Publíquese y Ejecútese.- Managua, veinte de Abril de mil novecientos noventa.- "Año de la Paz y la Reconstrucción".- **Daniel Ortega Saavedra,** Presidente de la República.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/1461