Enlace a Legislación Relacionada
Sin Vigencia

CÓDIGO DEL TRABAJO

LEY N°. 336, aprobada el 12 de diciembre de 1944

Publicada en la Gaceta, Diario Oficial N°. 23 del 1 de febrero de 1945

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA,

A sus habitantes

SABED:

Que el Congreso ha ordenado lo siguiente:

DECRETO No. 336

LA CÁMARA DE DIPUTADOS Y LA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA,

DECRETAN:

El siguiente
CÓDIGO DEL TRABAJO

TÍTULO I

CAPÍTULO ÚNICO
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente Código establece el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.

Artículo 2.- Patrón es toda persona, individual o colectiva, que por cuenta propia o ajena tiene a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia en que trabaje un número cualquiera de obreros o empleados, bajo su dependencia directa o indirecta y en virtud de un contrato de trabajo.

Se considerarán representantes de los patrones y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: Los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general, las personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección o administración.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Artículo 3.- Trabajador es toda persona individual que por cuenta ajena presta bajo la dependencia directa o indirecta de otro un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

Cuando predomine el esfuerzo intelectual sobre el físico, el trabajador se llama empleado, en el caso contrario, obrero. También es trabajador el que prepara o vigila el trabajo de los otros como mandador, vigilante, capataz, etc.

Cuando el trabajador conforme el pacto o la costumbre tuviere que asociar a su trabajo un auxiliar o ayudante, el patrón de aquel lo será de éste.

Artículo 4.- Intermediario es la persona que contrata los servicios de otro para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón.

No serán considerados como intermediarias, sino como patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios.

Artículo 5.- En toda empresa el idioma usual será el español. Los libros y documentos, cuentas, órdenes o instrucciones, se escribirán en el idioma mencionado.

Artículo 6.- En ningún centro de trabajo se permitirán los juegos de azar ni el expendio de bebidas embriagantes.

Son bebidas embriagantes las que contienen más de un cinco por ciento de riqueza alcohólica.

Artículo 7.- Los derechos reconocidos en este Código son irrenunciables.

Artículo 8.- Son inembargables el salario mínimo y los utensilios indispensables de la propiedad del trabajador que use ordinariamente en sus faenas.

Artículo 9.- Se excluyen de las disposiciones de este Código:

1º.- Los trabajadores de los “talleres de familia”, o sea en los que trabajen solamente personas comprendidas dentro de cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, cuyas labores se realicen bajo la dirección de algún miembro de la familia;

2º.- Los funcionarios y los miembros de los cuerpos armados del Estado en cuanto se refiere a sus funciones propias.

Artículo 10.- En toda empresa el patrón está obligado a emplear por lo menos un setenticinco por ciento de obreros nicaragüenses.

Para este efecto se tendrá por nicaragüenses a los extranjeros cuyos cónyuges sean

nicaragüenses, o viudos de cónyuges nicaragüenses con hijos nicaragüenses; y a los extranjeros residentes por más de diez años en el país sin consideración a las ausencias accidentales.

Lo dispuesto en el párrafo primero no comprende a los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes de empresas y demás técnicos de ésta.

Artículo 11.- Lo no previsto en este Código se resolverá de acuerdo con el derecho común, con la costumbre del lugar o con los principios de equidad.

Artículo 12.- La Secretaría del Trabajo establecerá en las ciudades principales de la República, agencias de colocación de obreros de toda categoría.

Los trabajadores tienen derecho de inscribirse gratuitamente en tales agencias para que se procure conseguirles trabajo.

La Oficina anotará clasificará y publicará los pedidos de trabajo que se hagan, haciéndolos conocer a los interesados.

En la inscripción de los obreros se harán constar las referencias que éstos puedan presentar.

Artículo 13.- Los contratos de trabajo, poderes, documentos o actuaciones relativas a materias de que trata la presente ley, están exentos de todo impuesto fiscal o local.

Artículo 14.- Las empresas agrícolas o industriales ubicadas fuera del radio de las escuelas urbanas y donde hubiere más de treinta niños de edad escolar, están obligadas a mantener una escuela adecuada para la enseñanza primaria. (Arto. 99 Cn.)

Artículo 15.- Los patrones están obligados a:

1º.- Adoptar las medidas higiénicas que se les prescriban por las autoridad competente en la instalación y operación de las fábricas, talleres, oficinas, y demás lugares en que deban ejecutarse los trabajos.

2º.- Tomar las medidas indispensables para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos, o materiales de trabajo, y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para la atención inmediata de los accidentes que ocurran.

3º.- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran en el trabajo que desempeñan o en el ejercicio del empleo que tienen a su cargo.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

4º.- Guardar a los trabajadores las consideraciones debidas, evitando malos tratos de palabras u obra.

5º.- En los casos de accidente o de enfermedad profesional a recibir nuevamente, dándole el cargo que antes tenía, al trabajador que lo hubiere sufrido, de acuerdo con los artos. 108 y 109.

6º.- Permitir la inspección y vigilancia que los inspectores del Trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, dándole los informes indispensables que con ese objeto soliciten. Los patrones pueden exigir a esas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales.

7º.- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrón.

8º.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.

9º.- Mantener a la disposición de empleados o dependientes, en los almacenes, tiendas, droguerías, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías u demás establecimientos análogos, el número suficiente de asientos.

10.- Pagar, salvo pacto en contrario, los gastos de transporte de ida y vuelta del trabajador si la labor ha de efectuarse en lugar distinto del de contratación.

Artículo 16.- Se prohíbe a los patrones:

1º.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en establecimiento determinado.

2º.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores para que se les admita en el trabajo.

3º.- Hacer colectas o suscripciones en los centros de labor.

4º.- Hacer propagandas políticas o religiosas en los lugares ante dichos.

5º.- Portar armas en el interior de las fábricas, talleres o establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.

6º.- Obligar a los trabajadores ingresar o retirarse de los sindicatos a que pertenezcan, ni inmiscuirse en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.

7º.- Retener las herramientas u objetos del trabajador, a título de indemnización garantía o cualquier otro no autorizado por la ley.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

8º.- Restringir por cualquier medio los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

Artículo 17.- Son obligaciones de los trabajadores:

1º.- Mantener en buen estado el equipo de trabajo que hayan recibido y restituirlo al patrón una vez concluida la obra en que lo emplearon.

2º.- Observar buena conducta durante el servicio.

3º.- Prestar el auxilio necesario en caso de un siniestro o riesgo inminente en que peligren los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

4º.- Sujetarse a las disposiciones de los Reglamentos respectivos.

5º.- Cumplir las prescripciones de higiene y especialmente las medidas preventivas que se empleen en la empresa donde trabajen.

6º.- Guardar los secretos de fabricación y comerciales de la empresa.

7º.- Desocupar la casa habitación que le hayan asignado el patrón, una vez concluido su contrato.

8º.- Prestar personalmente el servicio para que fue contratado bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará en todo lo concerniente al trabajo.

Artículo 18.- Se prohíbe a los trabajadores:

1º.- Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, o la de terceras personas, así como la de los establecimientos, talleres o lugares en que trabajen.

2º.- Faltar al trabajo sin justa causa.

3º.- Tomar de los talleres o fábricas o de sus dependencias, materias primas o elaboradas sin el correspondiente permiso.

4º.- Presentarse al taller en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas tóxicas.

5º.- Portar armas durante las horas de trabajo.

6º.- Emplear el equipo que se le hubiere encomendado en usos que no sean del servicio de la empresa, u objeto distinto de aquel a que están destinados.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

7º.- Hacer cualquier clase de propaganda o colecta dentro del establecimiento; pero no será prohibido a los trabajadores a las horas de pago en los centros de trabajo, colectas fondos relativos a su organización; y

8º.- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrón. La infracción de cualquiera de estas prohibiciones es causa justa para que el patrón dé por terminado el contrato.

Artículo 19.- La Secretaría del Trabajo por medio de peritos titulados en el ramo a que pertenezca una empresa, vigilará los trabajos para cerciorarse de la seguridad de que gozan los obreros; con vista del dictamen que rindan, fijará a los emprestarios un plazo prudencial para que adopten las medidas recomendadas.

Artículo 20.- Los patrones tienen obligación de alojar a sus trabajadores gratuitamente, en casas higiénicas, de construcción segura y apropiada a las condiciones locales, cuando no haya poblado dentro del radio de tres kilómetros del lugar donde trabajan.

Artículo 21.- Los patrones darán asistencia inmediata y gratuita medicinas y alimentos a los trabajadores enfermos, enfermedades de que adolecen y medicamentos de que disponga la empresa, haciendo que se llenen los vacíos observados.

TÍTULO II
DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Y DEL CONTRATO INDIVIDUAL

CAPÍTULO I
DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Artículo 22.- Convención colectiva es la que se celebra entre un patrón o sindicato de patrones y sindicato, federación o confederación de sindicatos de obreros, con el fin de establecer condiciones generales de trabajo, en una empresa o en un grupo de empresas.

Artículo 23.- La convención colectiva obliga a los patrones que lo suscriban por sí o por sus representantes legales, y a todos los trabajadores que pertenezcan al sindicato o confederación de sindicatos legalmente constituidos que hubieren estado representados en le celebración de dicho contrato.

Artículo 24.- Las estipulaciones de una convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias o parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia, entre el patrón y los miembros del sindicato o de los sindicatos contratantes.

Artículo 25.- La convención colectiva se extenderá en tres ejemplares uno de los cuales se remitirá al Inspector del Trabajo respectivo.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Artículo 26.- En la convención colectiva se indicarán las profesiones, oficios o industrias que comprenda; el lugar o lugares en que ha de regir, la fecha en que entrará en vigor, el término de su duración, y la forma de propagarlo o extinguirlo y cualquiera otra estipulación que se convenga de carácter normativo.

La convención colectiva beneficia a los trabajadores que con posterioridad a su celebración entren a formar parte del sindicato contratante.

Artículo 27.- El sindicato que hubiere suscrito un contrato colectivo es responsable de las obligaciones contraídas por cada uno de los trabajadores que pertenezcan a él, y tiene personería suficiente para ejercer los derechos comunes que a los mismos correspondan.

Artículo 28.- Las personería jurídica de las organizaciones será suficiente para atender a las responsabilidades en que puedan incurrir.

Artículo 29.- En el caso de disolución de un sindicato que hubiere sido parte en un contrato colectivo, continúa su patrimonio afecto a las responsabilidades expresadas en el Arto. anterior hasta el término del respectivo contrato y sujeto a la decisión final de la Inspección General del Trabajo.

Artículo 30.- Los contratos individuales celebrados en consonancia con una convención colectiva, no se extinguen ni modifican por la disolución del sindicato de patrones, ni por la extinción del sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores que la hubieren celebrado. Tampoco se extinguen ni modifican respecto de los trabajadores que se separen de dicho sindicato.

Artículo 31.- Cuando la convención colectiva se celebra por tiempo indefinido, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado dando aviso escrito a la otra con un mes de anticipación.

Artículo 32.- Este contrato terminará también:

1º.- Por mutuo consentimiento de las partes;
2º.- Por las causas estipuladas en el mismo;
3º.- Por quiebra o liquidación judicial del negocio, salvo que el concurso dispusiere continuar en él;
4º.- Por la terminación de la obra para que fue celebrado;
5º.- Por agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
6º.- Por cierre total de una empresa;
7º.- Por incapacidad física o mental del patrón que impida totalmente la continuación de ella;
8º.- Por caso fortuito o fuerza mayor;
9º.- Por la expiración del término convenido, el cual no puede ser mayor de dos años.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

CAPÍTULO II
DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Artículo 33.- Contrato individual de trabajo es la Convención por la cual un patrón un y obrero o empleado se obligan éstos últimos, a ejecutar cualquier labor servicio u obra bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada del primero, mediante una remuneración determinada que éste pagará.

Artículo 34.- Queda absolutamente prohibido celebrar contratos con trabajadores nicaragüense para la prestación de servicio u obras en el exterior, sin permiso previo de la Secretaría del Trabajo, la cual no autorizará el reclutamiento ni embarque o salida de los mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción, los siguientes requisitos:

1º.- El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda tendrán permanentemente por todo el tiempo de vigencia de los contratos, un apoderado generalísimo con el que la mencionada Secretaría pueda ventilar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores, o sus familias en la ejecución del contrato.

2º.- El agente manifestará por escrito a la mencionada Secretaría, el lugar donde van a ser llevados los trabajadores, el género de labores que van a desempeñar, duración de jornada de trabajo, el tiempo del compromiso, el jornal o salario que les pagará alimentación y servicio médico que se les suministrará la manera cómo van a ser alejados y trasportados en qué forma y condiciones se les va traer, y en general todos los talleres del contrato que van a celebrarse.

3º.- El agente depositará en el Banco Nacional de Nicaragua, a la orden de la Secretaría del Trabajo, la suma de Doscientos Cincuenta Córdobas (C$ 250.00) por cada uno de los trabajadores que pretenda sacar del país. Este depósito responderá a los reclamos que se presenten y justifiquen ante las autoridades del trabajo, quienes son las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones que por tales conceptos proceden.

4º.- El agente garantizará, con la firma de un banco que responderá solidariamente, con depósitos de dinero o valores mercantiles que, cuando el contrato deje de surtir sus efectos, repartirá a los trabajadores y sus familias que hubieren ido con ellos, hasta familias que hubieren ido con ellos, hasta el lugar de su procedencia, sin costo alguno para éstos. Una vez que el agente compruebe haber cubierto dichos gastos, la negativa formal del trabajador de volver a su país y que no se le adeuda cantidad alguna por salario o indemnización a que tuviere derecho, la Secretaría del trabajo cancelará la garantía otorgada, total o parcialmente, según corresponda.

Artículo 35.- Los contratos a que se refiere el Arto. anterior deberán celebrarse por

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

escrito, y el agente presentará a la Secretaría del Trabajo, antes del embarque o salida de los trabajadores, dos copias de los mismos de cuya autenticidad es responsable.

El Poder Ejecutivo encargará al Cónsul de la República más cercano al lugar donde vayas a prestar sus servicios los trabajadores y en su defecto al Cónsul de una nación amiga, la mayor vigilancia posible respecto al cumplimiento de los contratos de los cuales le remitirá una de las copias a que alude el párrafo anterior.

Cuando el Cónsul fuere nicaragüense enviará informes concretos cada mes siempre que hubiere motivos especiales que los aconsejen o cuando le sean pedidos; y cuando sea el de una nación amiga se le solicitará dicho informe.

En estos contratos se entienden incluidas las siguientes cláusulas:

1º.- Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y sus familiares y todos los que originen el paso de fronteras y cumplimiento de disposiciones sobre migración u otro concepto semejante, serán de cuenta exclusiva del agente.

2º.- El trabajador percibirá integro el salario convenido, sin que pueda descontársele cantidad alguna por los motivos a que se refiere el Arto. 34.

Artículo 36.- La Secretaría del Trabajo no permitirá que celebren contratos para trabajar fuera del país:

1º.- Los menores de dieciocho años salvo que fueren emancipados y declarados mayores;

2º.- Los mayores de dieciocho y menores de veintiuno no emancipado ni declarados mayores, si el padre, la madre, guardador, o en defecto de éstos el Representante del Ministerio Público, no otorga su consentimiento por escrito. En este caso el trabajador tendrá capacidad para recibir la retribución convenida y ejercer las acciones correspondientes que se deriven del contrato.

3º.- Los hombres casados si no demuestran que dejan provisto de lo necesario a sus mujeres e hijos legítimos o naturales, o si el contrato no estipula que de los salarios ha de tomarse la cantidad suficiente para ese objeto a fin de ser remitida mensualmente o pagada aquí a sus familias.

4º.- Los trabajadores que han sido obligados por autoridad competente a suministrar alimentos a una persona, si en el contrato no se garantiza a satisfacción, el cumplimiento de aquella obligación.

Artículo 37.- La Secretaría del Trabajo negará el permiso y autorización a que se refieren los Artos. 34 y 36 cuando a su juicio haya carestía de brazos en el país o sean imprescindibles los trabajadores de que se trata para el desenvolvimiento de la

producción nacional o por la concurrencia de otras circunstancias análogas o cuando hubiere sospecha de que los trabajadores no serán dedicados a las labores para las cuales se les ha contratado.

Artículo 38.- Las restricciones contempladas en los artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados ni para los técnicos cuyo trabajo requiere conocimientos muy calificados.

Artículo 39.- El contrato individual se celebrará por escrito, en dos ejemplares, firmados por ambas partes. El patrón podrá reemplazar su firma por un facsímil.

Sí se pactare sólo verbalmente, el patrón deberá entregar al trabajador una declaración escrita firmada por él, que contenga las estipulaciones acordadas, enviando una copia a la respectiva Inspección del trabajo.

Artículo 40.- Son capaces para contratar la prestación de servicios los mayores de diez y seis años de edad.

Los menores de diez y seis años y mayores de doce, podrán obligarse sólo con la autorización de sus padres o representantes legales y en defecto de éstos, de la persona que los tenga a su cuidado.

Artículo 41.- El contrato individual debe contener:

1º.- Lugar y fecha del contrato;

2º.- Nombre, apellido, edad, estado y domicilio de los contratantes:

3º.- Determinación de los servicios que hayan de prestarse y del lugar en que deban hacerse.

En las Empresas de Transporte se considerará por lugar del trabajo toda la línea o red que explote la empresa.

4º.- Duración del contrato, cuando sea por tiempo determinado;

5º.- Duración y división de la jornada de trabajo; si se ha de efectuar por tarea o a destajo, por mas de estos sistemas a la vez, según las exigencias de las faenas;

6º.- El salario que deba pagarse, forma y lugar de su pago y la manera de calcularlo.

Artículo 42.- El contrato individual de trabajo no durará más de dos años, entendiéndose renovado por igual tiempo, sucesivamente, si el trabajador sigue prestando sus servicios con conocimiento del patrón, por un período de treinta días después de la terminación del plazo. Arto. 101, No. 3 Cn.)

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Cualquier modificación del contrato se hará constar al dorso del documento o en anexo especial.

Artículo 43.- Cuando se trate de servicios que requieran conocimientos técnicos especiales, la duración del contrato podrá estipularse hasta por cinco años. Una copia del contrato se entregará al respectivo Inspector del trabajo.

Artículo 44.- Cuando el pago del salario sea por unidad de obra se especificará la naturaleza de ésta, la cantidad y calidad del material y el estado de las herramientas que han de usarse, si el patrón las proporciona. El patrón no podrá exigir cantidad alguna en concepto de desgaste de las herramientas.

Artículo 45.- Cuando no exista documento escrito ni la declaración de que habla el Arto. 39 Inc. 2) se entenderá que existe un contrato de trabajo regido por las reglas siguientes:

1º.- Se considerara el contrato como de tiempo indeterminado cuando no se justifique, ni de la naturaleza del trabajo se desprenda, que es de obra o de tarea;

2º.- El salario correspondiente por obra, tarea o destajo, se apreciará por peritos, presumiéndose pagado el de los períodos anteriores al que se reclama;

3º.- Las demás obligaciones se regularán conforme a la costumbre de la localidad en que se presta el servicio.

Artículo 46.- El contrato puede concertarse verbalmente cuando se refiera-:

1º.- Al trabajado del campo;

2º.- Al servicio doméstico;

3º.- A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de diez días;

4º.- A la prestación de un trabajo para producir una obra determinada cuyo valor no pase de cincuenta córdobas, aunque el término para concluirla exceda de diez días.

CAPÍTULO III
DE LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO Y DE LOS DESCANSOS

Artículo 47.- Salvo excepciones contempladas por la ley, el tiempo efectivo de trabajo no podrá exceder de ocho horas por día, ni de cuarenta y ocho horas por semana; en los lugares insalubres será de seis horas.

Artículo 48.- La jornada máxima para los mayores de doce años y menores de dieciséis, será de seis horas.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Artículo 49.- La disposición de los Artos. anteriores no se aplica:

1º.- A las personas que ocupen un puesto de vigilancia, de dirección o de confianza; a los que realicen labores discontinuas o que requieran su sola presencia, y a las personas que desempeñan funciones que por su propia naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, estas personas no están obligadas a permanecer más de doce horas diarias en el desempeño de dichas actividades y tendrán derecho, dentro de ese término, a un descanso mínimo de dos horas.

2º. - A los dueños o patrones que trabajen solos sin ayuda de empleados u obreros

Artículo 50.- El día natural para el 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.

Artículo 51.- La jornada ordinaria de trabajo deberá interrumpirse por uno, o varios descansos cuya duración total no será inferior a dos horas. Estos descansos no se consideran como horas de efectivo trabajo para computar la duración de la jornada diaria y se concederán, en cuanto sea posible, atendiendo a la naturaleza del trabajo.

Artículo 52.- Por acuerdo del patrón con los trabajadores se podrán distribuir las cuarentiocho horas de trabajo de la semana de diversa manera diaria a fin de permitir al trabajador el reposo del sábado en la tarde o cualquiera modalidad equivalente. De igual manera por mutuo acuerdo pueden repartirse las ocho horas de efectivo trabajo diario en períodos discontinuos.

Artículo 53.- Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante sus horas de comida o descanso, por necesidad o disposición de la empresa, el tiempo correspondiente a dichos actos les será contado como tiempo de efectivo trabajo dentro de la jornada normal.

Los intervalos de espera de los trabajadores para entrar en su turno o labor no se imputarán a la duración de la jornada.

Artículo 54.- La jornada máxima de trabajo nocturno es de siete horas.

Artículo 55.- Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y de la nocturna, siempre que ésta abarque menos de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más se reputará jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media.

Artículo 56.- En casos especiales pueden aumentarse las horas de la jornada; este trabajo será considerado como extraordinario y no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Para las mujeres y los menores de dieciséis años no habrá en ningún caso jornada extraordinaria de trabajo.

Artículo 57.- Serán días de descanso obligatorio para los trabajadores, salvo las excepciones que se indican enseguida: los domingos, el 1º de Enero, Jueves y Viernes Santo, el 1º de Mayo, 14 y 15 de Septiembre, el 12 de Octubre y el 25 de Diciembre.

Se exceptúa de lo dispuesto en la fracción anterior:

1º.- Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción, por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico, o por causar notables perjuicios al interés público, a la industria, o al comercio en general.

2º.- Las faenas destinadas a reparar deterioros irrogados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable.

3º.- Las obras que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en tiempo u ocasiones determinadas que dependan de la acción irregular de los fenómenos naturales.

4º.- Las labores, industrias o comercio que respondan a las necesidades cotidianas e indispensables de la alimentación.

5º.- Y en general, siempre que se pruebe que el descanso simultáneo de todo el personal de un establecimiento, es perjudicial al público, o comprometa el funcionamiento normal del establecimiento, que por su propia naturaleza, requiera la continuidad del trabajo.

Artículo 58.- El descanso, a opción del trabajador en los casos de excepción, puede ser sustituido:

1º.- Por otro día de la semana, simultáneamente para todo el personal, o por turno.

2º.- Desde el mediodía del correspondiente al descanso hasta el mediodía siguiente.

3º.- Por turno, reemplazando el descanso de un día Por dos medios días en cada semana.

Artículo 59.- En caso de no poder utilizarse en día de descanso puede concederse un descanso rotativo, es decir, un día después de cada seis de labor. Este último descanso puede ser por turno rotatorio.

Artículo 60.- El personal exceptuado en los casos del Arto. 57 gozará de un descanso semanal compensatorio equivalente al de que haya sido privado por su trabajo, que

deberá reducirse al mínimum estrictamente indispensable.

Artículo 61.- Los establecimientos que se encuentren en los casos de excepción del Arto. 57 presentarán su solicitud al respectivo Inspector de Trabajo, el que considerará o no la autorización pedida.

Artículo 62.- 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 63.- El descanso semanal de los marineros y empleados de a bordo en los barcos del Estado, el de los trabajadores y empleados de Ferrocarriles, Correos, Telégrafos y Teléfonos, se regirá por los reglamentos especiales que se dicten en armonía con esta ley.

CAPÍTULO IV
VACACIONES ANUALES

Artículo 64.- A todo trabajador debe concedérsele treinta días de vacaciones con sueldo después de cada año de trabajo continuo, (Arto. 100, No.12 Cn.)

Los días de descanso obligatorio aunque no se hubiere trabajado por enfermedad u otras causas análogas, no se tomarán en cuenta para disminuir el año de efectivo trabajo.

Artículo 65.- El trabajador despedido del servicio que vuelve a su trabajo dentro de dos años, no perderá el tiempo anterior para el efecto de que sumado con el posterior a la interrupción se compute el año de trabajo continuo.

Artículo 66.- La época de vacaciones legales debe ser convenida con el patrón.

CAPÍTULO V
EL SALARIO

Artículo 67.- Se entiende por salario la retribución que debe pagar el patrón al trabajador en virtud del contrato de trabajo.

Artículo 68.- El salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimum legal.

Artículo 69.- Las formas principales de estipulación del salario son:

1º.- Por unidad de tiempo, cuando solo se tiene en cuenta el trabajo realizado en cierto término, sin la estimación de su resultado;

2º.- 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 para ejecutarlo;

3º.- Por tarea, cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido.

Artículo 70.- Las partes fijarán el plazo para el pago del salario, pero no será mayor de una semana si se trata de jornal, ni de una quincena para los trabajadores domésticos y los empleados.

Si el salario consistiere en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrón, se señalará una cantidad para cada período quincenal de pago, dejando la liquidación final para el término que se hubiere convenido para practicarla, el que no excederá de un año.

En los trabajos por pieza, medida u obra, cuando estuvieren concluidos; pero si su ejecución requiere un término mayor de quince días, se pagará una suma proporcional al trabajo realizado en este término, pudiendo retenerse como garantía, una cantidad que no exceda del tercio del valor total.

En los trabajos por temporada, a la terminación de ésta; pero los obreros podrán exigir pagos quincenales que no excedan del cincuenta por ciento del salario devengado.

Artículo 71.- El pago del salario debe efectuarse en día de trabajo, en el lugar de la faena o en la población cercana que no diste más de tres kilómetros del dicho lugar, y en las horas siguientes a la terminación de la jornada. Es prohibido hacerlo en cantinas, fondas, tabernas o lugares semejantes, a no ser a los que trabajen en esos lugares.

Artículo 72.- El salario deberá pagarse en moneda nacional no siendo permitido otro signo representativo con que pretenda sustituirse la moneda.

Artículo 73.- El pago deberá hacerse directamente al trabajador o a la persona que él designe; sin embargo las mujeres podrán recibir el cincuenta por ciento del salario que corresponda a su marido vicioso, o a su hijo menor cuando así lo autorice el Inspector del Trabajo. El mismo derecho tendrá la mujer que haga vida marital con el trabajador vicioso no casado y compruebe tenga hijos con él.

Artículo 74.- Las horas de trabajo extraordinario y en las que se ocupe un trabajador en su día de descanso o en el compensatorio por accidentes, o por casos impostergables de la empresa, se pagará con un ciento por ciento del asignado para las horas de jornada diurna o nocturna.

Artículo 75.- Se prohíbe la cesión del salario en lo que no exceda del salario mínimo.

Artículo 76.- En los casos de quiebra, liquidación, disolución o sucesión, ya sea que

continúe el obrero prestando sus servicios o no, el procurador, liquidador, depositario, albacea o interventor, está obligado a pagar con derecho de preferencia de primer grado en el plazo de un mes, contado a partir del momento, en que se presente cualquiera de los casos enunciados, los salarios devengados y reconocidos por las autoridades del trabajo.

De Igual preferencia gozarán en los mismos casos, la renta e indemnizaciones en los casos de riesgos.

CAPÍTULO VI
EL SALARIO MÍNIMO

Artículo 77.- El salario mínimo deberá estar en relación con el costo de subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversa regiones y ser capaz de asegurar al trabajador un mínimo de bienestar, compatible con la dignidad humana. (Arto. 100 Cn. Ordinal 4).

Artículo 78.- El salario mínimo es inembargable, pero las personas que según el Código Civil tengan derecho a exigir alimentos del trabajador, podrán solicitar que se retenga y aplique una tercera parte de aquel, para dichos fines, sin perjuicio de los derechos que las leyes comunes concedan respecto al embargo del exceso.

Artículo 79.- El salario mínimo se fijará por las comisiones respectivas de conformidad con el Arto. 326 y siguientes.

Mientras no se hubiere fijado el salario mínimo en una región, se tendrá como tal el salario corriente pagado en la misma clase de trabajo a trabajadores de las mismas aptitudes o condiciones, disminuido en un cuarto.

Artículo 80.- El salario mínimo puede ser diferente en las distintas regiones y puede ser fijado por unidad de tiempo, de obra o por tarea, tomando en cuenta si el patrón presta habitación y alimentos al trabajador.

Artículo 81.- El patrón que pagare tipos más bajos del señalado en los salarios mínimos queda obligado a completar a los obreros la diferencia entre lo que debió pagar y lo pagado, sin perjuicio de la acción penal que corresponda.

CAPÍTULO VII
DE LOS RIESGOS

Artículo 82.- Riesgos son los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena.

Artículo 83.- Accidente del Trabajo es la muerte, toda lesión o perturbación física, psíquica o funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, producida por la

acción repentina de una causa exterior sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente a él.

Artículo 84.- Enfermedad profesional es todo estado patológico que sobreviene por una causa repetida por largo tiempo como consecuencia de la clase de trabajo que desempeña el obrero o empleado, o del medio en que se ve obligado a trabajar, y que provoca en el organismo una Incapacidad o perturbación funcional permanente o transitoria.

Artículo 85. Los riesgos pueden producir:

1º.- La muerte;
2º.- Incapacidad total permanente,
3º.- Incapacidad parcial permanente;
4º.- Incapacidad temporal.

Artículo 86.- La incapacidad total permanente es la pérdida absoluta de facultades o aptitudes que imposibiliten a un individuo para poder desempeñar todo trabajo por el resto de su vida.

Artículo 87.- Incapacidad parcial permanente es la disminución de las facultades de un individuo por haber sufrido la pérdida o paralización de algún miembro, órgano o función del cuerpo, por el resto de su vida.

Artículo 88.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibiliten parcial o totalmente a un individuo para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Artículo 89.- Los patrones aun cuando contraten por intermediario son responsables de los riesgos realizados en las personas de sus trabajadores.

La responsabilidad del empresario que por cuenta ajena toma a su cargo la ejecución de un, trabajo, no excluye la responsabilidad subsidiaria del propietario que hace, ejecutar la obra con ánimo de lucro mercantil o industrial.

Artículo 90.- disposiciones de este capítulo son aplicables a los aprendices que trabajen en una empresa.

Artículo 91.- Se tendrá como base para calcular las indemnizaciones, por accidentes del trabajo por enfermedad profesional el salario diario que estaba percibiendo el trabajador en el momento en que se realice el riesgo.

Si se trata del salario por unidad de obra se tomará como base la cantidad que resulte como promedio diario en el último mes anterior al accidente y de no ser este posible se determinará el salario diario por peritos.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

El de los aprendices tendrá como base el salario más bajo que perciba un obrero de la misma categoría.

En ningún caso la cantidad que se tome como base para indemnización será inferior al salario mínimo.

Artículo 92.- Los que sufren un riesgo tendrán derecho a que el patrón les suministre asistencia médica, y medicamentos, materiales de curación y la indemnización fijada en este capítulo.

Artículo 93.- En caso de muerte del obrero la indemnización comprenderá un mes de, salario para gastos de funerales y la cantidad equivalente al impuesto de seiscientos veinte días de salario, sin deducción alguna de gastos, hechos en curación y asistencia médica, pero con descuento de la indemnización que haya percibido por incapacidad permanente del mismo riesgo.

Cuando la muerte del obrero acaeciere en empresas mineras o de cualesquiera otra clase de industrias que ocupen más de 200 trabajadores, la indemnización por muerte del obrero comprenderá:

a)-Un mes de salario para gastos de funerales sin, deducción alguna por los efectuado en curación y asistencia médica;

b)-La suma de 4 mil córdobas si el salario del obrero fallecido fuere inferior a esta suma durante 620 días de trabajo, o al importe de estos si fuere superior a aquella;

c)-Un 10 % o más sobre la suma fijada o resultante conforme al inciso anterior cuando el obrero tuviere 5 o más hijos menores bajo su cuidado y protección familiar.

Artículo 94.-Tendrán derecho a recibir la indemnización los casos de muerte:

1º.- Los hijos legítimos o naturales que sean menores de dieciséis años o incapaces de bastarse a sí mismos; la esposa y los ascendientes que dependían económicamente del trabajador. La indemnización se repartirá por cabeza y por partes iguales entre estas personas.

2º.- A falta de hijos, esposa y ascendientes, la indemnización se repartirá proporcionalmente entre las personas que en lo económico dependían parcial o totalmente del trabajador.

Artículo 95.- La condición de hijos será acreditada por cualquiera de los medios legales de prueba, pero la resolución del Juez del Trabajo al ordenar el pago de la indemnización, no produce otros efectos legales distintos que los del pago.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Artículo 96.- El patrón o su representante deben dar cuenta al respectivo Juez del Trabajo, del accidente que sufra cualquiera de sus trabajadores dentro de las veinticuatro horas de ocurrido, con todos los detalles del caso y los nombres de las personas que presenciaron.

Artículo 97.- Una incapacidad permanente y total se indemnizará con una cantidad equivalente a seiscientos veinte días de salario.

Artículo 98.- En caso de incapacidad parcial permanente el trabajador tendrá derecho a una renta durante cinco años calculada sobre su salario anual según el porcentaje de incapacidad y de acuerdo con la tabla y reglas que a continuación se detallan sin que en ningún caso dicha renta pueda exceder de la mitad del salario:

Incapacidades Parciales:

Pérdida total del uso del brazo derecho - 75%
Pérdida total del uso del brazo izquierdo - 65%
Pérdida total del uso del antebrazo derecho - 70%
Pérdida total del uso del antebrazo izquierdo - 60%
Perdida total del uso de la mano derecha - 65%
Pérdida total del uso de la mano izquierda - 55%
Cófisis o sordera absoluta - 50%
Mutilación, amputación de orejas o nariz - 15%
Pérdida de la visión completa en un ojo - 50%
Pérdida de la visón completa en ambos ojos - 80%

Las incapacidades parciales permanentes de parte o partes de la mano o de los pies y cualesquiera otras incapacidades no especificadas en la escala precedente, serán indemnizados de acuerdo con el dictamen de dos peritos nombrados uno por cada parte y un tercero por el Juez para en caso de discordia, basándose estos en el dictamen sobre la naturaleza de la incapacidad que dará un médico designado por el mismo Juez y tomando en cuenta la importancia que dicha incapacidad de la parte o partes amputadas o inutilizadas deje para trabajos ordinarios. La renta en este caso no podrá exceder de la tercera parte del salario anual.

Artículo 99.- En el caso de incapacidad temporal la indemnización será de un sesenta por ciento del salario que deje de percibir mientras exista la imposibilidad de trabajo. Este pago se hará desde el primer día de la imposibilidad. Cualquier duda sobre si la incapacidad es temporal o permanente se resolverá por medio de peritos, con vista del dictamen de dos médicos nombrados uno por cada parte y en caso de discordia de éstos con el dictamen que emita el Decano de la Facultad de Medicina de la Universidad Central o de cualquiera de las otras Facultades de Medicina de la República.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

La regla anterior para fijar la indemnización se aplicará también al caso en que el trabajador sufriere una incapacidad temporal para desempeñar su trabajo primitivo, y siguiere trabajando en una faena para la cual no esté capacitado y que sea menos remunerada sin que en este caso deje de tomarse en consideración lo que el trabajador recibe por su nuevo trabajo.

Artículo 100.- El patrón cumplirá con las obligaciones que le impone la ley, relativas a indemnizaciones, asegurando a su costa y en instituciones autorizadas por el Estado, al trabajador a condición de que el importe del seguro no sea menor que la indemnización.

Artículo 101.- Todo patrón está obligado:

1º.- A tener en su taller, fábrica, empresa de minas, tiendas de comercio y demás establecimientos de igual índole, los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencia;

2º.- Cuando tengan a su servicio más de treinta trabajadores, a establecer además un puesto de socorro servido por un entendido para las curaciones de urgencia.

Artículo 102.- El patrón quedará exento de toda responsabilidad:

1º.- Cuando el accidente ocurra por encontrarse el trabajador en estado de embriaguez o bajo la acción de drogas heroínas. En este caso sólo dará las medicinas y la asistencia médica.

2º.- Cuando el trabajador se ocasione deliberadamente una incapacidad por sí solo o por medio de otra persona;

3º.- Cuando se trate de trabajos ajenos a la empresa del patrón;

4º.- Cuando se trate de trabajadores a domicilio;

5º.- Cuando se trate de trabajadores que sean contratados eventualmente sin un fin comercial o industrial por una persona que los utilice en obras que por razón de su importancia u otro motivo duren menos de seis días;

6º.- Cuando el accidente se deba a caso fortuito o fuerza mayor, extraña al trabajo.

Artículo 103.- Cuando se trate de riesgos acaecidos en trabajos de pequeñas empresas de comercio o industrias agrícolas y ganaderas, o servicio doméstico, podrá el Juez de Trabajo atendiendo a las posibilidades pecuniarias del patrón, al tiempo que el trabajador llevare de servicio y al peligro del trabajo encargado, fijar la indemnización respectiva hasta en una octava parte de la que podría corresponder al trabajador conforme a los artículos anteriores. Se reputan pequeñas empresas las que

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

tengan a su servicio hasta doce trabajadores empleando maquinarias movidas por fuerza motriz y hasta treinta cuando no empleen dicha fuerza.

Artículo 104.- Queda obligado el patrón aunque:

1º.- El trabajador explícita o implícitamente haya asumido los riesgos de su ocupación;

2º.- El accidente haya sido causado por descuido o negligencia de algún compañero de la víctima;

3º.- El accidente ocurra por imprudencia profesional o sea la Omisión del trabajador de tomar ciertas precauciones debido a la confianza que adquiere en su pericia o habilidad para ejercer su oficio.

Artículo 105.- La indemnización por causa de enfermedad profesional la debe el patrón al servicio del cual se hallaba el trabajador en el año precedente a su inhabilitación; pero si en ese año el obrero hubiere trabajado a más de un patrón la deberán todos en proporción al tiempo que hubiere trabajado para cada uno. Los patrones a que se refiere este artículo son los que usan de la labor que produce la enfermedad profesional.

Artículo 106.- También serán considerados como trabajadores todas las personas que compongan la dotación de una nave o aeronave nicaragüense si dichas personas son retribuidas por salario o estipendio. Se consideran como patrones o empresarios, al armador de la nave o cualquiera otra persona o entidad que directamente se lucre con su explotación.

Artículo 107.- El capitán o patrón, deberá extender las diligencias oportunas de información cuando sobrevenga un accidente con motivo del trabajo a bordo de su nave, haciendo constar las circunstancias del caso.

Artículo 108.- La obligación del patrón de restablecer en su ocupación al trabajador que haya dejado de desempeñarla por haber sufrido accidente o riesgo, en cuanto esté capacitado, existe siempre que no haya recibido indemnización por incapacidad total permanente ni haya transcurrido un año, a partir de la fecha en que quedó incapacitado.

Artículo 109.- Cuando el trabajador no pueda desempeñar su trabajo primitivo, pero sí otro cualquiera, el patrón procurará proporcionárselo y con este objeto, está facultado para hacer los movimientos de personal que sean necesarios, o despedir al trabajador sustituto sin que éste tenga derecho a ninguna indemnización.

Artículo 110. La indemnización por accidentes del trabajo o enfermedad profesional no puede ser objeto de embargo, cesión, transacción o renuncia, y goza de todas las franquicias y privilegios que por las leyes civiles se otorga al crédito por alimentos.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

CAPÍTULO VIII
DE LA SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 111.- La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede aceptar a todos los contratos vigentes en una empresa o solo parte de ellos.

Artículo. 112.- Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón ni los trabajadores:

1º.- La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrón;

2º.- Falta de fondos, e imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal del negocio;

3º.- Exceso de producción en relación a sus condiciones económicas y a las del mercado;

4º.- La fuerza mayor o caso fortuito, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo;

5º.- Muerte o incapacidad mental del director de la. empresa;

6º.- Enfermedad contagiosa del trabajador.

En los casos 1, 2 y 3 se dará un preaviso de seis días a los trabajadores; y en todo caso se notificará la suspensión al Inspector del Trabajo, quien, si considera improcedente la suspensión, exigirá que se reanuden los trabajos o que se indemnice a los trabajadores en forma legal.

Artículo 113.- La reanudación de los trabajos deberá ser notificada a la Inspección del Trabajo por el patrón o sus sucesores; para el solo efecto de dar por terminados de pleno derecho, sin responsabilidad para las partes los contratos de los trabajadores que no comparecieren dentro de los treinta días siguientes a aquel en que la mencionada entidad recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección del Trabajo se encargará de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor, el patrón o sus sucesores deberán dar todos los datos pertinentes que se les pidan.

Artículo 114.- Es también causa de suspensión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón ni para el trabajador, el arresto que alguna autoridad

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

judicial o administrativa le imponga a este último, o la prisión preventiva que en su contra se decrete, siempre que sea seguida de sentencia absolutoria. Es obligación del trabajador dar aviso al patrón de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los tres días siguientes a aquel que comenzó su arresto o prisión; y reanudar su trabajo dentro de las dos días siguientes, más el término de la distancia, a aquel en que cesaron dichas circunstancias. Si no lo hiciere se dará por terminado el contrato.

A solicitud del trabajador, el Jefe de la Cárcel le extenderá las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 115.- El contrato de trabajo termina:

1º.- Por la expiración del término estipulado;

2º- Por conclusión del trabajo o servicios que dieron origen al contrato;

3º.- Por fuerza mayor o caso fortuito;

4º.- Por muerte del patrón que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa, o por la muerte del trabajador;

5º.- Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad en materia penal.

Artículo. 116.- Cuando el contrato fuere de tiempo Indeterminado cualquiera de las partes podrá poner término al contrato, dando aviso a la otra parte por escrito, con cuatro semanas de anticipación si el pago fuere semanal, o diario; y con dos meses si el pago fuere por quincena, aumentándose un quinto de período más el del preaviso por cada año de servicio o abonando a la otra parte una suma de dinero equivalente al salario del tiempo del preaviso más el quinto o quintos indicados.

Artículo 117.- El contrato por tiempo determinado al que se ponga fin por alguna de las partes sin causa justa, antes del término, se resolverá por daños y perjuicios contra la parte infractora, estimándose que los que se deban al trabajador despedido consistirán en una suma igual al salario que pudiera corresponderle por el tiempo que faltare del término estipulado.

Artículo 118.- Cualquiera de las partes puede rescindir el contrato individual de trabajo, sin el preaviso de que habla el Arto. 116 ni pago de salario, y aún en los casos en que hubiera plazo, cuando existan causas justas para ello.

Artículo 119.- Son causas justas para el patrón:

1º.- Falta de probidad, vías de hecho, injurias o calumnias que dañen al patrón, o a sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o conducta inmoral del trabajador en sus labores.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

2º.- Perjuicio material causado intencionalmente en los edificios, máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados, o en curso de elaboración;

3º.- Omisiones o imprudencias que afectan a la seguridad o higiene de la industria;

4º.- Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes;

5º.- Faltas graves a las obligaciones que imponga el contrato;

6º.- Faltas graves al respeto y consideración debidos al patrón, a los miembros de su familia que vivan con él, a los representantes del patrón, o a los compañeros de trabajo;

7º.- El hecho de que el obrero revele secretos de la industria o haga divulgaciones que perjudiquen los intereses del patrón;

8º.- El abandono del trabajo;

9º.- La negligencia o impericia manifiesta del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones.

Artículo 120.- Se entiende por abandono:

1º.- La salida intempestiva e injustificada del obrero durante las horas de trabajo del sitio de la faena, sin permiso del patrón o de quien lo represente;

2º.- La negativa a trabajar en las faenas a que ha sido destinado, siempre que estén consignadas en el respectivo contrato;

3º.- La falta injustificada de asistencia al trabajo de quien tuviere a su cargo alguna faena o máquina, cuya inactividad o paralización implique una perturbación en la marcha del resto de la obra;

4º.- La falta de asistencia por tres días consecutivos sin dar aviso de la causa que motiva la falta.

Artículo 121.- Son causas justas para el trabajador:

1º.- Falta de probidad, vías de hecho, injurias o calumnias del patrón o de su representante, o de los miembros de la familia de éste, que vivan con él, o cualquier Intento de los mismos para inducir al obrero a cometer un acto inmoral o ilícito;

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

2º.- Omisiones o imprudencias del patrón o de sus representantes que afecten la seguridad e higiene;

3º.- Faltas graves a las obligaciones que imponga el contrato;

4º.- Faltas graves al respeto y consideración debidos al obrero por parte del patrón, de los miembros de su familia que vivan con él, o de los representantes de aquel;

5º.- Exigencias del patrón para que el obrero realice un trabajo distinto del que conste en el contrato, o que le exija que cambie el lugar donde el obrero deba prestar sus servicios, salvo que en el contrato se haya convenido lo que da motivo a la exigencia del patrón;

6º.- Cualquier acto análogo del patrón o de su representante, constitutivo de un despido indirecto.

TÍTULO III
CASOS ESPECIALES

CAPÍTULO I
DEL TRABAJO DE LOS MENORES Y LAS MUJERES

Artículo 122.- Los patrones de trabajadores mayores de doce años y menores de catorce están obligados a permitirles la asistencia a las escuelas primarias.

Artículo 123.- Se prohíbe trabajar en las empresas industriales a las personas de uno u otro sexo, menores de catorce años de edad.

Se incluye en la prohibición el trabajo en representaciones públicas, teatros, circos, cafés o cualquier otro lugar de diversión que pueda ser peligroso para la salud o el desarrollo físico, intelectual o moral del niño.

Artículo 124.- Las disposiciones del Arto. anterior no se aplican al trabajo que se realice en las escuelas técnicas y profesionales, o en las organizaciones culturales o de beneficencia, siempre que presenten un carácter esencialmente educativo, que no tenga como objeto ningún beneficio comercial, y que esté limitado en su duración y forma de realizarse por la aprobación del Estado.

Artículo 125.- Los menores de dieciocho años de edad no podrán ser empleados en trabajos subterráneos de minas ni en trabajos de pintura industrial que empleen materias o productos venenosos.

Artículo 126.- Las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas, o morales de su sexo.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Artículo 127.- Se prohíbe emplear a las mujeres en estado de gravidez en trabajos que requieran esfuerzos físicos considerables, o que puedan producir el aborto o el mal desarrollo del feto.

Artículo 128.- En los establecimientos donde trabajen más de treinta mujeres los patrones deben acondicionar un local para que las madres puedan amamantar a sus hijos.

Artículo 129.- Las trabajadoras en estado de embarazo tendrán derecho al reposo sin perjuicio de que se les pague su salario, durante 6 semanas anteriores al parto y las 6 posteriores al mismo y la asistencia médica que suministrarán las instituciones sociales que puedan establecerse en el futuro para protección de la maternidad.

Artículo 130.- Es prohibido a los patrones despedir a las trabajadoras por causa de embarazo o lactancia. Todo despide por causa justificada debe obtener la aprobación previa del Inspector del Trabajo.

CAPÍTULO II
DE LOS SERVICIOS DOMÉSTICOS

Artículo 131.- Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás, propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrón.

Artículo 132.- Salvo prueba en contrario, se presume que la retribución de los domésticos comprende además del pago en dinero, el suministro de habitación y alimentos de calidad corriente.

Artículo 133.- El patrón podrá exigir como requisito esencial del contrato, antes de formalizarlo, un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico.

A este certificado es aplicable lo dispuesto en el Arto. 174, parte final.

Artículo 134.- El trabajo de los domésticos no estará sujeto a jornada de trabajo, pero gozarán de un descanso absoluto mínimo de ocho horas diarias. También tendrán derecho, a descanso remunerado durante medio día después de cada semana de trabajo ininterrumpido y durante un mes después de cada año de trabajo continuo en una misma casa.

Artículo 135.- 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 136.-Toda enfermedad infecto contagiosa del trabajador o del patrón, o de las

personas que habiten la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho a las partes para dar por terminado su contrato sin aviso previo ni responsabilidad.

Artículo 137.-Toda enfermedad del trabajador doméstico que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, dará derecho al patrón a dar por concluido el contrato sin otra obligación que pagarle un mes de salario por el primer año de trabajo ininterrumpido, y una semana más por cada uno de los otros años de servicio. Se entenderá comprendido para un año subsiguiente una fracción no menor de tres meses.

Artículo 138.- Sin embargo, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio del patrón o de las personas que habitan la casa, aquel tendrá derecho a gozar de su salario íntegro hasta su total restablecimiento y que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer.

Artículo 139.- Es también justa causa para que el trabajador ponga término al contrato sin responsabilidad de su parte, seguir al patrón a otro domicilio, aunque a ello se haya obligado, cuando de seguirlo, le venga un daño considerable o un peligro real y manifiesto.

Artículo 140.- En caso de muerte del trabajador doméstico, el patrón sufragará los gastos del sepelio, con tal que aquel hubiere trabajado por un año continuo o más al servicio del patrón.

CAPÍTULO III
DEL TRABAJO A DOMICILIO

Artículo 141.- El que es ejecutado por el trabajador en su propio hogar, en taller de familia o en lugar que él escoge libremente, por cuenta de un patrón; pero fuera de la dirección o vigilancia inmediata de éste, se llamará trabajo a domicilio.

Artículo 142.- No se considera trabajo de esta clase el que se realiza:

1º.- Para el expendio directo de lo manufacturado;

2º.- En locales que, no obstante de servir de domicilio al obrero, se comunican directa o indirectamente con la empresa del patrón o forman parte de dicha empresa.

Artículo 143.- Todo patrón que dé trabajo a domicilio con fines comerciales debe inscribirse en el Registro de la Inspección del Trabajo.

Artículo 144.- El patrón que da el trabajo a domicilio está obligado a llevar un libro de registro de operaciones con los obreros y a entregar a cada uno de ellos una libreta de trabajo en la cual hará constar la obra, el lugar de pago y el salario por obra o por tarea, según convenio, y especificación de los materiales entregados.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Artículo 145.- El salario fijado deberá pagarse íntegramente al obrero, sin que pueda reducirse, por concepto de retribuciones a empresarios o subempresarios.

Artículo 146.- Cuando el obrero entregue trabajos defectuosos o deteriore los materiales, el patrón podrá retener hasta la cuarta parte del salario semanal en garantía de las indemnizaciones, mientras se discuten y aclaran las responsabilidades consiguientes ante el Tribunal del Trabajo.

CAPÍTULO IV
DEL TRABAJO DE LOS APRENDICES

Artículo 147.- Son aprendices los que se comprometen a trabajar para una persona a cambio de que ésta les enseñe, directamente o por medio de otra, un arte u oficio, y les dé la retribución convenida, que podrá ser inferior al salario mínimo y consistir en dinero o en vestidos o alimentación o en ambas formas a la vez.

Artículo 148.- El patrón puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

Artículo 149.- El aprendiz puede poner término al contrato con solo un aviso previo de diez días, aunque se haya estipulado plazo para su duración.

Artículo 150.- El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales y en las escuelas de artes y oficios reconocidas por el Estado, sé regirán por disposiciones especiales.

CAPÍTULO V
DEL TRABAJO EN EL MAR Y VÍAS NAVEGABLES

Artículo 151.- Trabajadores del mar y vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación, a bordo de una nave, bajo las órdenes del Capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubiere convenido.

Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquellos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco.

Artículo 152.- El Capitán de la nave se tendrá para todos los efectos legales como representante del patrón, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan.

Artículo 153.- El contrato de embarco podrá celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por uno o varios viajes.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

En los contratos por tiempo determinado o indeterminado las partes deberán fijar el lugar a donde se restituirá 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 concluida la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique, y si esto no se hiciere, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrón.

Artículo 154.- Será siempre obligación del patrón restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el artículo anterior, antes de darlo por concluido. No se exceptúa el caso de siniestro, pero al el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento.

Artículo 155.- Si una nave nicaragüense cambiara de nacionalidad o pereciere por naufragio, se tendrán por concluidos todos los contratos de embarco a ella relativos en el momento en que se cumpla la obligación de que habla el artículo anterior. En ambos casos los trabajadores tienen derecho a que se les reconozca su salario hasta el momento de ser restituidos a puerto y además a que se les pague la indemnización que se señala en los Artos. 116 y 117 según corresponda. No cabe esta indemnización cuando se trate de naufragios si el patrón no tenía asegurada la nave.

Artículo 156.- Mientras la nave esté en viaje o no haya llevado tripulantes al puerto a donde debe restituirlos, el Capitán no podrá expulsarlos del barco, ni negarles la alimentación que les habría correspondido conforme al contrato aunque éste haya concluido por cualquier causa.

Artículo 157.- El cambio de Capitán o la variación del destino de la nave serán causas justas para que los trabajadores den por terminados sus contratos.

Artículo 158.- 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 el puerto o en el mar, y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes gozarán, dentro de los limites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones, etc.

Artículo 159.- Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo el caso de fuerza mayor.

No se hará reducción de salarios si el tiempo del viaje se acorta, cualquiera que sea la causa.

Artículo 160.- La nave con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes estará afecta a la responsabilidad del pago de los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, quienes tendrán derecho preferente.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Artículo 161.- Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave esté en viaje, perderá el trabajador los salarios no percibidos a que tuviere derecho, sin que tal sanción lo exonere de las demás responsabilidades legales en que incurra.

El patrón repartirá a prorrata entre los restantes trabajadores el monto de los referidos salarios, si no hubiere recargo de labores; y proporcionalmente entre los que hicieren las veces del cesante, en el caso contrario.

Artículo 162.- El trabajador que sufriere de alguna enfermedad, mientras la nave está en viaje tendrá derecho a ser atendido por cuenta del patrón, tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su sueldo, y a ser restituido de acuerdo con lo dispuesto por los artículos anteriores si así lo pidiere.

Artículo 163.- La liquidación de los salarios del trabajador que muere durante el viaje se hará de acuerdo con las siguientes reglas:

1º.- Por unidades de tiempo devengadas, si el ajuste se hubiere realizado en esa forma;

2º.- Si el contrato fue por viaje se considerará que ha ganado la mitad de su ajuste, cuando fallece durante el viaje de ida y la totalidad sí muere de regreso; y

3º.- Si el ajuste se hizo a la parte, se pagará toda la que corresponda al trabajador cuando la muerte de éste sucede después de comenzado el viaje, deduciendo lo que hubiere, que pagar al sustituto indispensable; el patrón no está obligado a satisfacer nada en el caso de que el fallecimiento ocurra antes de la fecha en que normalmente debía salir el barco.

Artículo 164.- Si la muerte del trabajador ocurre en defensa, de la nave o si fuera apresado por el mismo motivo, se le considerará presente hasta que concluya el viaje para devengar los salarios a que tendría derecho conforme su contrato, sin perjuicio de las indemnizaciones a que tenga derecho por el mismo riesgo sufrido.

Artículo 165.- Será ilícita la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando ó fondeada fuera de puerto.

Artículo 166.- Seguirán aplicándose todas las disposiciones del Código de Comercio sobre esta clase de contratos en lo que no estuvieren en oposición con las contenidas en el presente.

Son aplicables a los que trabajan a bordo de aeronaves las disposiciones del presente capítulo en lo que fueren pertinentes.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

CAPITULO VI
DEL TRANSPORTE URBANO Y DEL TRANSPORTE POR CARRETERAS

Artículo 167.- Para la duración máxima de la jornada de los obreros que prestan sus servicios en vehículos destinados al transporte urbano, por caminos o carreteras, rigen las disposiciones de este Código, con las modificaciones que a continuación se especifican.

Artículo 168.- Cuando el transporte se efectúe dentro de un radio que no exceda de veinticinco kilómetros del centro de una población, la Inspección del Trabajo podrá autorizar el aumento de la jornada de ocho horas, siempre que el promedio de las horas de trabajo durante un período de tres semanas no exceda de cuarenta y ocho horas semanales.

Artículo 169.- En cualquier otro caso de transporte terrestre la duración de la jornada de trabajo podrá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho horas semanales con estas limitaciones:

1º.- La duración normal de trabajo no podrá exceder de sesenta horas semanales;

2º.- Los obreros tendrán una hora de descanso después de cada seis horas de trabajo;

3º.- Los obreros gozarán de un descanso ininterrumpido de ocho horas por lo menos, durante cada período de veinticuatro horas; y

4º.- Ningún conductor está obligado a hacer un recorrido mayor de cuatrocientos kilómetros diarios.

Artículo 170.- Los obreros podrán trabajar además hasta ocho horas semanales en labores complementarias al servicio que prestan, empleándolas en las reparaciones, acondicionamiento y verificaciones del respectivo vehículo.

Artículo 171.- La duración máxima de la jornada de trabajo del personal ferroviario que preste sus servicios en los trenes y del personal que deba emplearse obras o trabajos en las vías, podrá exceder de ocho horas, pero no de doce por día, ni de cuarenta y ocho por semana.

Artículo 172.- Se prohíbe a los trabajadores en el transporte por carretera recibir carga y pasajeros fuera de los lugares señalados por la Empresa para este fin. La violación de este artículo será causal de despido del trabajador.

Artículo 173.- Todo lo que exceda el tiempo que en este Capítulo se estima como jornada ordinaria, será considerado como tiempo extraordinario de trabajo para los fines de su retribución.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

CAPÍTULO VII
DEL TRABAJO EN LAS PANADERÍAS

Artículo 174.- Se prohíbe el trabajo nocturno en las panaderías, salvo el del obrero ocupado en la preparación de la levadura y en el calentamiento de los hornos, cuyo trabajo no podrá sin embargo comenzar antes de las dos de la mañana.

No estarán sujetas a esta prohibición del trabajo nocturno las panaderías pertenecientes a las fuerzas armadas que elaboren pan para el servicio del ejército.

Los obreros de panaderías deben presentar al patrón para que sean admitidos, certificado de Sanidad, el cual deberá refrendarse gratuitamente cada tres meses por las autoridades Sanitarias.

Esta última disposición se aplicará a los encargados de la venta y distribución de los productos.

CAPÍTULO VIII
DEL TRABAJO DEL CAMPO

Artículo 175.- Son trabajadores del campo los que desarrollan sus labores en las faenas agrícolas, industrias bananeras, azucareras, cafetaleras y ganaderas o forestales a la orden de un patrón que bien puede serlo el dueño de la finca o su arrendatario o colono aparcero en su caso.

Artículo 176.- Son obligaciones especiales del patrón:

1º.- Suministrar alimentación y habitación que reúna condiciones higiénicas y de seguridad a sus trabajadores;

2º.- Proporcionar gratuitamente material de curación a los trabajadores que enfermaren por picaduras de animales ponzoñosos y por toda clase de enfermedades propias de la región;

3º.- Permitir a sus trabajadores para sus usos propios y en las horas de descanso, la caza y la pesca de conformidad con las disposiciones que establezcan los reglamentos u ordenanzas de la materia;

4º.- Conceder permiso de transitar por los caminos y veredas de la finca a aquellos trabajadores que vivan en la propiedad; y

5º.- Pagar los salarios precisamente en las fincas.

Artículo 177.- Las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

profesionales que sufran los trabajadores del arrendatario o colono aparcero, serán pagadas por éste y por el dueño de la finca, en proporción a lo que les corresponda, según el contrato que se haga de la cosecha si se tratare de aparcero, y según el importe de la renta en relación con la utilidad probada del arrendatario, si se tratare de arrendamiento.

Artículo 178.- Las disposiciones del presente Capítulo se aplican también a las empresas del grupo de cualquier naturaleza, que industrializan los productos de sus fincas.

CAPÍTULO IX
DEL TRABAJO EN LAS MINAS

Artículo 179.- En las minas no podrán ser empleados aquellos obreros, que adolezcan de alguna incapacidad física, a menos que tal incapacidad no constituya una amenaza o peligro para los demás trabajadores y para ellos mismos, en relación al trabajo a que se les destine.

Artículo 180.- Deberán ser trabajadores competentes los que deban prestar sus servicios en el interior de los túneles de las minas, en lugares peligrosos o distantes de los puntos de salida al exterior.

Artículo 181.- En lo referente a la seguridad e higiene de los trabajadores, pasan a los Inspectores del Trabajo las atribuciones que el Título VIII del Código de Minería señala a los Inspectores de Minas, y a la Inspección General del Trabajo, las que asigna a los Jefes Políticos.

CAPÍTULO X
DEL PESO DE LOS SACOS DE CARGUÍO POR FUERZA DEL HOMBRE

Artículo 182.- El peso de los sacos que contengan cualquiera clase de mercaderías destinadas al carguío por fuerza del hombre, no podrá excede de ciento veinticinco libras en total. Se exceptúan los sacos conteniendo artículos de exportación e importación cuyo peso no podrá exceder de ciento cincuenta y dos libras y media, como es usual. En este caso, habrá pago extra por el exceso de carga sobre ciento veinticinco libras y media.

Cuando la distancia sea de ciento cincuenta varas y para mayores distancias, el peso lo determinará el Inspector del Trabajo.

Artículo 183.- Solo podrá conducirse la mercadería que contenga sacos y cajas de un peso mayor, Por medios mecánicos.

Artículo 184.- Se concede acción popular para denunciar las infracciones de este capítulo.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

CAPITULO XI
DE LAS PRECAUCIONES PARA EL USO DE LAS MÁQUINAS

Artículo 185.- En las salas de máquinas movidas por fuerza motriz, eléctricas, hidráulicas, a vapor, o en sus dependencias, se colocarán avisos que indiquen los sitios peligrosos.

Artículo 186.- Ningún trabajador podrá prestar sus servicios en una máquina o procedimiento peligroso, a menos que:

1º.- Haya sido instruido del peligro que corre;

2º.- Haya sido instruido de las precauciones que debe tomar; y

3º.- Haya adquirido un entrenamiento suficiente en el manejo de la máquina o en la ejecución del procedimiento, o que esté bajo la inmediata vigilancia de otro trabajador diestro en esas actividades.

Artículo 187.- A los lugares donde funcione una máquina peligrosa o se ejecute también un procedimiento peligroso, solo podrán tener acceso las personas expresamente autorizadas por el patrón.

TÍTULO IV
ORGANIZACIONES SOCIALES Y CONFLICTOS

CAPÍTULO I
DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

Artículo 188.- Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos o cooperativas que tengan por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de intereses profesionales y el mejoramiento social, económico y moral de sus asociados.

Artículo 189.- Los sindicatos pueden ser:

1º.- De patrones o de empleados;

2º.- De obreros, que se subdividen en:

a)- Gremiales, los formados por Individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;

b)- De empresa, los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa;

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

c)- Industriales, los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma clase; y

d)- Mixtos o de oficios varios, los formados por trabajadores que se ocupen en actividades inconexas. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en determinado lugar o empresa el número de obreros, de una misma actividad no alcance el mínimum legal.

Artículo 190.- Nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato. No podrá exigírsele a ningún trabajador ni a ninguna persona que se abstenga de formar parte del sindicato de su elección.

Artículo 191.- Los trabajadores procederán con toda libertad en el ejercicio de sus derechos de asociación sindical y en la elección de las Juntas Directivas de los sindicatos a que pertenezcan, siendo punible toda ingerencia, prohibición o coacción de los patrones o de sus representantes a ese respecto.

Artículo 192- La calidad de miembro de un sindicato es estrictamente personal; no podrá, en consecuencia, transferirse, transmitirse ni delegarse por ningún motivo.

Artículo 193.- Los sindicatos tendrán las siguientes finalidades:

1º.- Denunciar a los funcionarios competentes del trabajo, las irregularidades observadas en la aplicación del presente Código y leyes reglamentarias que se dicten;

2º.- Celebrar convenciones colectivas de trabajo y hacer valer los derechos que nazcan de esos contratos. 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;

3º.- Representar a sus miembros en los conflictos que se presenten en los contratos de trabajo y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje;

4º.- Crear fondos de auxilio, establecer y fomentar cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes, destinados al deporte y cultura nacional;

5º.- Responder a todas las consultas que les sean propuestas por los funcionarios del trabajo y prestar su colaboración a dichos funcionarios en todos aquellos, casos de que habla este Código;

6º.- Prestar su colaboración a cualquiera persona u organización de carácter social; y

7º.- En general, atender a los fines económicos, sociales y morales previstos en su carta constitutiva y en sus estatutos.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Artículo 194.- Los sindicatos deberán tener carácter permanente, esto es, que deben ser constituidos para fines de largo tiempo y con mira a la utilidad social.

Artículo 195.- Los sindicatos legalmente registrados gozan de personalidad jurídica y tienen capacidad para adquirir bienes muebles; respecto a inmuebles, solo podrán adquirir los edificio destinados inmediata y directamente a su institución.

CAPÍTULO II
DE LA CONSTITUCIÓN Y REGISTRO DE LOS SINDICATOS

Artículo 196.- No podrá constituirse un sindicato con menos de veinticinco miembros, si se trata de trabajadores, ni con menos de cinco patrones cuando se trata de sindicatos de esto últimos.

Artículo 197.- Pueden formar parte de los sindicatos las personas de ambos sexos de diez y seis años, o más. Los miembros de la Junta Directiva de cualquier sindicato deben ser nicaragüenses y mayores de veintiún años.

Artículo 198.- Para considerar legalmente constituido un sindicato, su Junta Directiva deberá remitir la Inspección General del Trabajo copia del acta constitutiva, y de sus estatutos, todo autorizado con firma de Notario o con la de un funcionario Judicial para darle autenticidad.

El acta constitutiva expresará:

1º.- Los nombres y calidades de los fundadores;

2º.- La denominación del Sindicato;

3º.- El domicilio;

4º.- El objeto y finalidades de la asociación;

5º.- La forma en que será administrada y dirigida; y

6º.- Las reglas de disolución del Sindicato.

Los estatutos deberán indicar:

1º.- Las obligaciones y derechos de los miembros;

2º.- El modo de elección de la Junta Directiva, sus atribuciones y las de cada uno de sus miembros;

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

3º.- Las condiciones de admisión de sus miembros;

4º.- La periodicidad de las reuniones de las Asambleas Generales ordinarias y la forma de sus deliberaciones;

5º.- La época de la presentación de las cuente de la administración;

6º.- La anticipación con la cual deben hacerse las convocatorias para las reuniones de la asambleas ordinarias o extraordinarias;

7º.- El modo de pago de las cuotas, su monto manera de cobrarlas;

8º.- Los apartados o reservas que puedan hacerse del fondo común para ser destinado al subsidio qué se acuerde a sus miembro en casos determinados, y los derechos de los miembros a ese subsidio; y

9º.- Las causas y el procedimiento de expulsión de sus miembros y las demás sanciones que no puedan verificarse sino por el voto dos tercios o más de los miembros que forman el sindicato.

Articulo 199.- La Inspección General del Trabajo examinará los documentos presentados y si estuvieren arreglados a las leyes ordenará su inscripción en el Registro que al efecto se llevará, y su publicación en extracto en "La Gaceta", gratuitamente. Verificada la publicación librará certificación del Registro, si se le pide a fin de que sirva al sindicato para legitimar su personería.

Artículo 200.- Si la Oficina dicha negare la inscripción, podrá ocurrir a la Secretaría del Trabajo, la que resolverá en definitivo.

CAPÍTULO III
DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS

Artículo 201.- Para la validez de las decisiones en las asambleas de los sindicatos, es indispensable que se cumplan los requisitos siguientes:

1º.- Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos;

2º.- Que la asamblea se constituya con un quórum no menor de la mitad más uno de sus miembros;

3º.- Que todas las decisiones sean tomadas a lo menos por la mitad más uno de los miembros presentes; y

4º.- Que se levante acta de la respectiva sesión firmada a lo menos por el presidente y secretario correspondiente, en la cual se exprese el número de los miembros

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

concurrentes a la sesión, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones tomadas.

Artículo 202.- Los fondos del sindicato deberán mantenerse depositados en una institución bancaria.

Artículo 203.- Ningún sindicato podrá subsistir sin el número de miembros que señala el Arto. 196.

Artículo 204.-La inscripción de los sindicatos podrá ser cancelada por alguna de estas causas:

1º.- Por adherir a partidos o asociaciones políticas;

2º.- Cuando se aparten de los fines perseguidos en sus estatuto;

3º.- Por asociarse a partidos políticos de organización internacional, salvo la excepción establecida en el Arto. 50 Cn.;

4º.- Cuando de hecho se ocupen en actividades políticas; y

5º.- Por las causas previstas en sus estatutos.

Artículo 205.- Los sindicatos podrán disolverse:

1º.- Por transcurrir el término fijado en el acta constitutiva;

2º.- Por realizarse el objeto para que fueron constituidos; y

3º.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren.

Artículo 206.- En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos; a falta de disposición expresa, pasará a la Federación a que pertenezca. En caso de que no exista esa Federación, el activo pasará a una institución de beneficencia que el Ejecutivo designe.

Artículo 207.- Dos o más sindicatos podrán formar Federaciones y dos o más Federaciones podrán formar Confederaciones, que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que les fueren aplicables.

Artículo 208.- Las Federaciones y Confederaciones, determinarán en sus estatutos la forma en que sus componentes estarán representados en el Consejo de Administración y en las Asambleas Generales.

Deberán remitir por duplicado a la Inspección General del Trabajo:

1º.- Los Estatutos;

2º.- Las condiciones de adhesión;

3º.- Una lista completa con el nombre y domicilio social de todos y cada uno de los sindicatos adherentes; y

4º.- Los nombres de las personas que integran su Mesa Directiva.

Artículo 209.-Todo sindicato adherido podrá retirarse de su federación o confederación en cualquier tiempo aunque exista pacto en contrario.

CAPÍTULO IV
DE LAS COOPERATIVAS

Artículo 210.- Cooperativa es toda sociedad de duración indefinida y de personal y capital variable e ilimitado que los asociados organizar en común y con objeto determinado regulando sus actividades e intereses individuales a fin de realizar su progreso económico y social sin ánimo de lucro y sobre la base, distribución de saldos o excedentes a prorrata de la utilización que cada uno haga de la función social.

Artículo 211.- Las cooperativas se regirán especialmente por las disposiciones de este Código y estarán sujetas a él en todo lo que le fuere aplicable por su índole y además por el Código de Comercio si fueren Cooperativas Anónimas; por consiguiente su organización deberá ser aprobada por el Ministerio del Trabajo. Durante el período de su formación deberán adoptar la denominación de Cooperativas en formación.

Artículo 212.- Será nula toda cláusula o acuerdo que tienda a suprimir el derecho de retiro voluntario de los socios mientras la Sociedad no ha sido disuelta; pero los estatutos podrán establecer condiciones y reglas para ejercerlo, especialmente con el objeto de que no de lugar la disolución repentina a quedar la Cooperativa con un número de miembros inferiores al legal.

Artículo 213.- Se regirán por sus estatutos; y a ninguna sociedad le será permitido establecer con comerciantes combinaciones o acuerdos que hagan participar a éstos directa o indirectamente de los beneficios y franquicias que otorga la presente ley; y remunerar en forma alguna a quien aporte nuevos socios.

Artículo 214.- Podrán ser de consumo, de compra, de venta, de producción, de trabajo conjunto de crédito y de habitación y tendrán en general cualquier otra finalidad legal que tienda a satisfacer sobre bases económicas y sociales de cooperación, las necesidades de la industria de la economía, ganadería, agricultura o el desarrollo de profesiones, de artes y de oficios.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Artículo 215.- Las cooperativas se dividirán en tres clases: de responsabilidad limitada de cuyos compromisos responda el haber social; de responsabilidad suplementada en que los socios pueden constituir una garantía adicional a la anterior con un máximo fijado de antemano; y Cooperativas de responsabilidad ilimitada en que cada socio responde solidariamente con la totalidad de sus bienes personales a la satisfacción de los compromisos sociales. Para pertenecer a la Cooperativa se necesita estar vinculado como empresario, patrón, trabajador, aprendiz o profesional. No se prohíbe la existencia de otras Cooperativas que se rijan por las Leyes Generales de Comercio; pero no gozarán de las ventajas y prerrogativas que otorga la presente ley a las contempladas por este Código.

Artículo 216.- Las Cooperativas como cuerpo gozarán de los mismos derechos, exenciones, rebajas y excepciones otorgadas a los Sindicatos.

Artículo 217.- Las Cooperativas están obligadas a cumplir con las siguientes obligaciones: a llevar libros de actas, de socios y de contabilidad debidamente sellados y autorizados por la Inspección General del Trabajo; a suministrar los informes que le pidan las autoridades de trabajo, siempre que se refiera exclusivamente a su actuación como si fueran Sindicatos; a enviar cada año a la Inspección General, del Trabajo una nómina completa de sus miembros y a proveer a esta misma oficina dentro de los quince días posteriores a la terminación del respectivo ejercicio económico todos los datos concretos que se relacionan con el monto exacto de los Fondos de Reserva, suma distribuida entra los socios, tanto por ciento que esta suma representa en las operaciones sociales y todos los demás datos concernientes a su movimiento y desarrollo.

Artículo 218.- Las Cooperativas no podrán funcionar si no se constituyen con un número no menor de 25 socios y por Escritura Pública debidamente inscritas y aprobada junto con los Estatutos por el Ministerio del Trabajo. No pagarán impuesto por Timbres Fiscales.

Artículo 219.- Los estatutos de una Cooperativa deberán contener:

1)- Condiciones de admisión y de retiro voluntario y las causas de exclusión de los socios. Los miembros de una Cooperativa sólo podrán ser excluidos con la aprobación de las dos terceras partes de los que estuvieren representados en la Asamblea General.
2)- Los deberes y derechos de los socios. Estos últimos no podrán perderlos por el solo hecho de cesantía obligada por un término no mayor de tres meses.

3)- Las correcciones disciplinarias imponibles a los socios.

4)- Las formas y reglas de distribución de los saldos o excedentes

5)- La época en que cada año se reunirá la Asamblea General para elegir la Directiva,

el Gerente y Comité de Vigilancia y para conocer la rendición de cuentas, distribución de excedentes, inventario, balance y memorias que habrán de serles presentados.

6)- La forma y condiciones que han de seguirse para la reforma de los Estatutos.

7)- La forma y reglas de distribución de saldos o excedentes.

8)- Causas de disolución voluntaria de la sociedad y el modo de efectuar su liquidación.

9)- El nombramiento de la Junta Directiva, del Gerente y del Comité de Vigilancia que actuará durante el período inicial y el modo de constituirla.

10) La organización de la Junta Directiva y del Comité de Vigilancia que deben actuar en forma definitiva y el período que deben durar en sus funciones.

11)- Las demás estipulaciones que deben hacer los socios de acuerdo con lo dicho en este capítulo y cualquiera otra reglamentación que no se oponga a él.

Artículo 220- Corresponde al Gerente diligenciar de acuerdo con la Junta Directiva la aprobación de los Estatutos y de la Escritura Constitutiva, lo mismo que para requerir su inscripción.

Artículo 221.- Las Cooperativas actuales ya organizadas y que se refieran a las actividades contempladas por este Código en el presente Capítulo continuarán surtiendo todos sus efectos legales; y para estar regidas por el Código y gozar de los privilegios y franquicias contenidas en él deberán, en sus Estatutos, estipular por medio de modificaciones a los mismos las disposiciones correspondientes y llenar cualquier requisito que les faltaren, debiendo ser aprobadas tales modificaciones por los funcionarios correspondientes.

CAPÍTULO V
DE LAS HUELGAS

Artículo 222.- Huelga es el abandono temporal del trabajo acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los siguientes propósitos:

1º.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción y evitar medidas injustas o malos tratos del patrón o su representante;

2º.- Obtener del patrón la celebración, el cumplimiento o la revisión después de concluido, del contrato de trabajo; y

3º.- En general todo lo que sirva para armonizar los derechos del trabajo con los del Capital y para la defensa de los intereses económicos y sociales comunes de los

trabajadores.

Artículo 223.- La huelga lícita solo suspende los contratos de trabajo vigentes en la empresa o negociación que se declare, por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlos ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen de los mismos.

Artículo 224.- La huelga es lícita cuando no infringe las disposiciones de los cuatro artículos siguientes.

Artículo 225- Para declarar una huelga los trabajadores deben:

1º.- Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 222;

2º.- Agotar los Procedimientos de conciliación de que habla el Título VI, Capítulo III; y

3º.- Constituir por lo menos el sesenta por ciento del total de trabajadores de la Empresa o negociación de que se trata.

Artículo 226.- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión y abandono del trabajo. Los actos de coacción o de violencia sobre personas o propiedades serán sancionados por las autoridades represivas con las correspondientes penas.

Artículo 227.- No será permitida la huelga en los trabajos de servicio público o en los de interés colectivo. Las diferencias que en ellos ocurran entre patrones y trabajadores, así como en todos los demás casos en que se prohíbe la huelga, se someterán al conocimiento y resolución de los Tribunales del Trabajo.

Artículo 228.- Para los efectos del artículo anterior se entienden por trabajos de servicio público, todos los que desempeñan los empleados del Estado y de sus instituciones o de entes autónomos en virtud de su función pública; no considerándose como tales los que ejecuten los obreros en las actividades en que dichas entidades procedan en actos de gestión como personas jurídicas y que a su vez sean propias de lucro particular. Son de interés colectivo:

1º.- Los que desempeñen los trabajadores ocupados en la siembra, cultivo o recolección de productos agrícolas, forestales y pecuaria, lo mismo que su elaboración cuando de no realizarse su beneficio inmediato se deterioren dichos productos:

2º.- Los que desempeñan los trabajadores en viaje de una empresa particular de transportes, mientras éste no termine;

3º.- Los que desempeñan los trabajadores que sean indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no puedan suspender sus servicios sin causar un daño grave e inmediato a la salud o a la economía pública, como son los de alimentación, cuando se refieren a artículos de primera necesidad, las clínicas y

hospitales, el servicio de agua potable y el de alumbrado de las poblaciones y la higiene y el aseo; y

4º.- Los que el Poder Ejecutivo declare así, en pro de la defensa nacional, en todo el territorio de la República o en parte de él, cuando se haya declarado la suspensión de las garantías constitucionales.

Artículo 229.- La huelga ilícita termina, sin responsabilidad para el patrón, con los contratos de trabajo celebrados por los huelguistas, quedando a salvo las sanciones de cualquier índole que en contra de éstos se lleguen a declarar por sus infracciones.

Sin embargo, en los nuevos contratos que celebre el patrón, no podrán estipularse condiciones inferiores a las que en cada caso regían antes de declararse la huelga.

Si los tribunales declaran que los motivos de una huelga son imputables al patrón, por incumplimiento del contrato o contratos de trabajo, por maltrato o violencia contra los trabajadores o por incumplimiento de las disposiciones ordenadas por los Inspectores del Trabajo que tiendan a impedir graves daños a la salud de los trabajadores, condenarán a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

CAPÍTULO VI
DEL PARO O LOCK-OUT

Artículo 230.- Paro o "lock-out" es la suspensión temporal del trabajo acordado y declarado por dos o más patrones, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales comunes.

El paro comprenderá siempre el cierre total o parcial de las empresas o negociaciones en que se declare.

Artículo 231.- El paro es legal cuando no infringe las disposiciones de los artículos 232, 234 y el inciso 1º del artículo 324.

Artículo 232.- Para declarar un paro los patrones deben:

1º.- Ajustarse a los requisitos previstos por el artículo 230;

2º.- Agotar el procedimiento de conciliación de que habla el Título VI, Capítulo III; y

3º.- Dar a los trabajadores un aviso con treinta días de anticipación una vez que se concluya sin arreglo el procedimiento de conciliación, para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminado durante ese período, sus contratos de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las partes.

Artículo 233.- Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro se

entenderán suspendidos el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior; en ningún caso, podrán o reclamar el pago de Salarios e indemnizaciones correspondientes al período de cesación del trabajo.

Artículo 234.- La reanudación de los trabajos se hará de acuerdo con las normas que establece el artículo 113.

Artículo 235.- Son aplicables al paro las disposiciones de los artículos 226, 227 y 228.

Artículo 236.-Se tendrá también por paro ilegal todo acto malicioso del patrón que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

Artículo 237.- Todo paro ilegal tiene los siguientes efectos.

1º.- Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos, con derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones legales que procedan;

2º.- Hace incurrir al patrón en las obligaciones de reanudar sin pérdida de tiempo los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieran de haber percibido durante el período que estuvieron las labores indebidamente suspendidas; y

3º.- Dan lugar en cada caso a la imposición de multa de cien a quinientos córdobas, según la gravedad de la infracción, sin perjuicio de la responsabilidad de cualquier otra índole que en contra de sus autores se lleguen a declarar.

CAPÍTULO VII
DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 238.- Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estuvieren percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades profesionales, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

Artículo 239.- El hecho de que un paro o una huelga terminen por arreglo directo entre patrones y trabajadores o por decisión arbitral, no exime de responsabilidad a los que hubieren cometido delitos o faltas con motivo del conflicto.

Artículo 240.- En caso de paro o de huelga legales que estén conformes a los requisitos establecidos por el artículo 225 de este Código, los Tribunales ordenarán a las Autoridades de Policía que mantengan clausurados los establecimientos o negocios que el conflicto afecte, y protejan debidamente a las personas y propiedades.

En caso de paro o de huelgas ilegales, los Tribunales ordenarán a las autoridades de Policía que garanticen por todos los medios a su alcance la continuación de los

trabajos, y si se tratare de servicios de interés colectivo en mano de empresarios particulares, el Poder Ejecutivo podrá, con ese fin, asumir su control temporal. (Arto. 52 Cn.)

Artículo 241.- Toda persona que incite públicamente a que una huelga o un paro se efectúe contra las disposiciones de este título, o que promueva, inicie, sostenga, propague o dirija una huelga sin ser trabajador activo de una empresa, será penada con una multa de cincuenta a doscientos córdobas, que se elevará al doble en caso de reincidencia.

Artículo 242.- Los individuos que con ocasión de un conflicto participaren para promover en forma notoria el desorden, darle un giro político o quitarle su carácter pacífico, serán detenidos y arrestados por cualquiera autoridad hasta que termine la huelga o paro o hasta que rindiere fianza de no ejecutar lo proyectado, a satisfacción de los Tribunales del Trabajo.

TÍTULO V
DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SU COMPETENCIA

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 243.- Compete la aplicación de las disposiciones de la presente ley:

1º.- A. los Inspectores del Trabajo;

2º.- A los Jueces del Trabajo;

3º.- A las Juntas Permanentes de Conciliación;

4º.- A los Tribunales de Arbitraje;

5º.- Al Tribunal Superior del Trabajo;

6º.- A las Comisiones de Salario Mínimo- de que trata el articulo 326; y

7º.- Al Ministerio del Trabajo.

INSPECTORES DEL TRABAJO

Artículo 244.- Habrá un cuerpo de Inspectores del Trabajo nombrados por el Ministerio del Trabajo para velar por el cumplimiento de las disposiciones de la presente ley.

Artículo 245.- Para ser Inspector del Trabajo se requiere ser nicaragüense, mayor de edad, del estado seglar y de idoneidad reconocida.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Artículo 246.- A los Inspectores del Trabajo corresponde conocer de lo dispuesto en el artículo 343 y siguientes.

JUECES DEL TRABAJO

Artículo 247.- Habrá un Juez del Trabajo en cada uno de los Municipios de la República y en los lugares que determine el Congreso Nacional a iniciativa de la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 248.- Los Jueces del Trabajo serán nombrados por la Corte Suprema de Justicia y deben tener las mismas calidades que la ley requiere para ser Juez Local. En las cabeceras departamentales los nombrados deben ser Abogados.

Artículo 249.- Los Jueces del Trabajo conocerán en primera instancia, dentro de sus respectivas Jurisdicciones y en cualquier cuantía:

1º.- De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patrones o trabajadores, solo entre aquellos o solo entré éstos, derivados de la aplicación del presente Código, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él;

2º.- De todas las denuncias de carácter contencioso que ocurran con motivo de la aplicación de las disposiciones sobre indemnizaciones por riesgos profesionales;

3º.- De todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes de trabajo, con facultad de aplicar las penas consiguientes;

4º.- De todos los demás asuntos que determine la ley.

Artículo 250.- En casos de falta, implicancia o recusación, el Juez Local de lo Civil respectivo suplirá al Juez del Trabajo.

JUNTAS PERMANENTES DE CONCILIACIÓN

Artículo 251.-Todo conflicto colectivo de carácter económico social debe someterse obligatoriamente a, Conciliación.

Artículo 252.- En cada cabecera departamental y cualquier otro lugar donde el Ministerio del trabajo lo estime necesario, habrá una Junta Conciliación que conocerá de los conflictos que alude el artículo anterior.

Artículo 253.- Cada Junta de Conciliación se compondrá de cuatro miembros, dos de los cuales presentarán a los patrones del lugar y dos los obreros o empleados del mismo, y fungirá con carácter permanente.

Artículo 254.- Para la designación de los miembros de esas Juntas, en el mes de

Diciembre de cada año, cada uno de los sindicatos de patrones o trabajadores, presentará al Juez de Distrito o Juez Local correspondiente, una lista de tres personas quienes deben ser efectivos patrones, trabajadores o empleados, con indicación de sus calidades y demás datos de identificación. Cuando no, hubiere sindicato pueden presentar dichas listas un número de efectivos patrones y trabajadores, siempre que no bajen de cinco los primeros y de veinticinco los segundos. A falta de esas listas hará la designación el Juez del lugar.

Artículo 255.- El día uno de Enero de cada año, en acto público y a las diez de la mañana el Juez de Distrito o Local correspondiente, en presencia del Juez del Trabajo, desinsaculará uno en pos de otro de las listas indicadas en el artículo anterior, los nombres de los patrones y de los trabajadores que integrarán las respectivas Juntas Permanentes de Conciliación. De este acto se levantará una acta que deberá ser firmada por los funcionarios indicados.

Artículo 256.- Si no hubiere Juez de Distrito, ni Local en el lugar, y ya se hubiere creado en él un Juzgado del Trabajo, la Corte Suprema de justicia designará la persona encargada de recibir las listas, practicar la desinsaculación y presidir la Junta una vez organizada. Esta designará su Secretario de actuación.

Artículo 257.- Las Juntas Permanentes de Conciliación serán presididas por el funcionario que practica su organización y deberá fungir con la asistencia de todos sus miembros.

Artículo 258.- Para ser miembro de la Junta se requiere; ser nicaragüense, mayor de veinticinco años de edad, residente en el lugar durante seis meses por lo menos, y, además saber leer y escribir y no haber sido condenado por delito.

Artículo 259.- Las personas. designadas miembros de las Juntas Permanentes, de Conciliación no podrán excusarse de aceptar el cargo, sino a virtud de causa legítima, calificada por el Juez.

Artículo 260.- Estas Juntas funcionarán fuera de las horas ordinarias de trabajo.

Artículo 261.- La Junta deberá reunirse cada vez. que sea convocada por su Presidente y, en todo caso, siempre que se produzca una huelga o un paro o "lock-out" dentro de su distrito jurisdiccional.

Artículo 262.-Los miembros de la Junta, representantes de los trabajadores, no podrán ser removidos de su trabajo en las empresas, establecimientos o faenas en que lo hacen, sino en virtud de causa justificada de suficiente por el Inspector del Trabajo.

Esta inamovilidad subsistirá hasta seis meses después de la cesación de su cargo en la Junta.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

TRIBUNALES DE ARBITRAJE

Artículo 263.- Los Tribunales de Arbitraje, encargados de resolver los conflictos colectivos económicos sociales, estarán integrados para cada caso por uno o tres árbitros, según lo resuelvan las partes. Cuando no hubiere acuerdo sobre su número se elegirán tres.

Artículo 264.- El árbitro o árbitros serán designados de común acuerdo por las partes, ante el respectivo Juez del Trabajo. En caso de no producirse acuerdo en la designación de todos o algunos de los árbitros, corresponderá hacer la a solicitud de cualquiera de las partes, a dicho funcionario. Este, por medio de su Secretario notificará la designación a los árbitros nombrados y les dará posesión de su cargo en acta debidamente autorizada.

Artículo 265.- El Tribunal arbitral funcionará con asistencia de todos sus miembros.

Si faltaren algunos de ellos, por enfermedad u otra causa que le imposibilitare por más de dos días, en el desempeño de su cargo, se procederá a reemplazarlo dentro de las veinticuatro horas siguientes, todo de acuerdo con el artículo anterior.

Artículo 266.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el Tribunal funcionará con solo los que asistan después de efectuados tres reemplazos, en cualquier espacio de tiempo que señala el artículo 319 para dictar el fallo.

Artículo 267.- En lo relativo a impedimentos y recusación de los árbitros se estará al derecho común.

TRIBUNAL SUPERIOR DEL TRABAJO

Artículo 268.- Habrá un Tribunal Superior del Trabajo, con asiento en la capital de la república, integrado por un Juez Superior del trabajo, quien lo presidirá en calidad de representante del Estado, y por un representante de los trabajadores y otro de los patrones.

Artículo 269.- Para ser Juez Superior del Trabajo se requieren las mismas calidades que la ley exige para ser Magistrado de la Corte de Apelaciones y será nombrado por la Corte Suprema de Justicia.

Los otros miembros del Tribunal Superior del trabajo deberán ser nicaragüenses, mayores de treinta años, de notoria buena conducta y tener profesión u oficio conocido. Estos miembros serán designados por la Corte Suprema uno en representación de los obreros y otro de los patrones, en la misma forma que señala el

artículo 254; con la salvedad de que las listas serán enviadas únicamente por los Sindicatos con asiento en la capital.

Artículo 270.- El Tribunal Superior del Trabajo conocerá en apelación de las resoluciones dictadas por los Juzgados del Trabajo, o en consulta en los otros casos previstos por este Código.

Artículo 271.- El Presidente del Tribunal Superior del Trabajo dictará las providencias y las firmará junto con el Secretario. Las resoluciones serán dictadas por el Tribunal y firmadas por todos sus miembros.

Artículo 272.- Las deliberaciones del Tribunal Superior del Trabajo serán secretas.

La votación de los autos y sentencias se harán en el día y hora que señale por escrito el Presidente, dentro del término de ley para resolver, y la recibirá el Secretario.

Cada miembro del Tribunal pondrá constancia en el juicio de la fecha en que lo recibe para estudio y de la fecha en que esté preparado para votar.

El fallo se dictará por mayoría de votos y cuando no se consiguiere esa mayoría dirimirá a discordia un Magistrado de la Corte Suprema de Justicia sorteado con ese fin por la Corte Plena.

La redacción de los autos y sentencias se hará por riguroso turno, y el Presidente del Tribuna fijará por medio de una constancia que pondrá en los autos, un término breve improrrogable dentro del Cual debe quedar redactada la resolución.

Las causas señaladas por la Ley Orgánica de Tribunales y el Código de Procedimiento Civil sobre impedimentos, recusaciones y excusas, son aplicables a los Tribunales del Trabajo, inclusive sus Secretarios.

Articulo 273.- Cuando por impedimento, excusa, acusación u otro motivo, un miembro del Tribunal Superior del Trabajo tuviere que separarse del conocimiento de un negocio determinado, será repuesto, si se tratare de patrón u obrero Por un nuevo miembro desinsaculado por el Presidente del Tribunal, de las listas que para ese efecto han sido enviadas por los Sindicatos le la capital.

Artículo 274. - Los Jueces del Trabajo y el Juez Superior del Trabajo durarán dos años en el ejercicio de sus funciones y en los casos de falta, implicancia, recusación y otros semejantes del último de dichos funcionarios, hará sus veces el Juez de Distrito de lo Civil de la capital de la República; y en caso de haber dos o más, el que ejerce la judicatura primera.

TÍTULO VI
PROCEDIMIENTO DE LOS JUICIOS DE TRABAJO

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

CAPÍTULO I

Artículo 275.- Los juicios de trabajo que se intenten para los fines del artículo 249, inciso primero, se tramitarán conforme el procedimiento indicado, para los juicios verbales en lo civil, con las siguientes modificaciones:

Artículo 276.- En la demanda que bien puede interponerse verbalmente o por escrito, deberá consignarse la exposición clara y precisa de los hechos en que se funda; la enunciación de los medios de prueba con que se acreditarán los hechos y la expresión del nombre y apellido, profesión u oficio de los testigos.

Artículo 277.- En la audiencia señalada para la contestación de la demanda deberán comparecer el actor y el demandado, y después de contestada aquélla el Juez llamará a las partes al avenimiento, pudiendo disponer que éste acto se lleve a efecto entre las propias partes, con derecho el patrón de hacerse representar por un apoderado especial.

Artículo 278.- Si se produjere avenimiento se dejará constancia de ello en una acta que firmará el Juez y las partes, sirviendo aquella para la resolución definitiva del juicio, sin que en este caso quepa ningún recurso de la sentencia.

Si el avenimiento fuere solamente parcial, se proseguirá el juicio en la parte que no se hubiere producido acuerdo.

Artículo 279.- Todas las excepciones deberán oponerse en el acto de contestar la demanda, y se oirá ahí mismo la respuesta de ellas.

El Juez deberá fallarlas en la sentencia definitiva, pero podrá resolver en la misma audiencia las de falta de personería del demandante y la de incompetencia de jurisdicción. Si hubiere inconformidad sobre este fallo se asentará en el acta a fin de que el interesado pueda apelar de ella en la sentencia definitiva.

Si el demandado no compareciere a la audiencia se seguirá el juicio en su rebeldía; lo mismo que si al concurrir se negare a contestar la demanda.

Artículo 280.- Cualquiera que fuere la cuantía de la demanda no habrá lugar a exigir que se rinda fianza de costas, sin que esto implique que no se puede condenar en ellas al perdidoso.

Artículo 281.- Dentro del término de pruebas, el Juez citará a los testigos y les recibirá sus declaraciones sin necesidad de sujetarse a ningún Interrogatorio escrito o indicado por las partes buscando exclusivamente la verdad sobre los hechos que son objeto del juicio.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Artículo 282.- Todo habitante del país que no esté justamente impedido o comprendido por las excepciones de ley, tiene obligación de concurrir al llamamiento judicial que se le haga para declarar en un juicio de conocimiento de los Tribunales del Trabajo, sobre lo que fuere preguntado.

Artículo 283.- Se prohíbe a los patrones negar permiso a los trabajadores, cuando éstos deban comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia judicial. Tampoco podrán rebajarles su salario por tal motivo, siempre que los trabajadores muestren la respectiva orden de citación.

Artículo 284.- Los incidentes de tacha no interrumpen el curso normal del juicio ni el Juez está obligado a pronunciarse expresamente sobre ellos, pero sí deberá apreciarlos en la sentencia.

No se admiten como causales de tacha la subordinación que tenga el testigo derivada solo del Contrato de trabajo, ni las que provengan únicamente de un simple interés indirecto en el pleito.

Las pruebas dirigidas a tachar los testigos se admitirán siempre que fueren pertinentes y que se ofrezcan dentro de las veinticuatro horas posteriores a la declaración de éstos. Para la evacuación de dichas pruebas se señalará una sola audiencia.

Artículo 285.- Cuando se requiera dictamen pericial el Juez nombrará uno o dos Peritos que, dictaminarán en forma verbal o escrita en la misma audiencia. Si no pudieren hacerlo, el dictamen se recibirá, sin necesidad de señalamiento especial, en la siguiente.

Artículo 286.- No podrán las partes recusar a los peritos, pero el Juez podrá reponerlos en cualquier momento si llegare a tener motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte perjudicada.

Artículo 287.- El resultado de las pruebas evacuadas se consignará en una acta lacónica.

Si se presentaren testigos o nombrare el Juez Peritos, se les recibirá la promesa de ley en debida forma, pero en dichas actas no es necesario dejar consignada esa circunstancia. Igual regla se observará respecto de las partes cuando se les pida confesión. En cuanto a las generales de ley, solo se hará referencia en las actas cuando el declarante tenga algún nexo con los litigantes que pueda servir para calificar su declaración.

Artículo 288.- Es admisible la prueba testifical para justificar actos jurídicos de un valor no mayor de cincuenta córdobas.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Artículo 289.- Concluido el término de pruebas no se evacuarán otras que las que el Despacho no hubiera recibido en tiempo por su culpa, o las que el juez estime muy importantes por la cuantía de la cosa litigada o por la índole de los intereses en juego. En estos casos ampliará el término de prueba por tres días.

Evacuadas todas las pruebas, el Juez dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes, y salvo disposición expresa en contrario apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de derecho común; pero el Juez, al analizarla está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio.

Artículo 290.- En estos juicios todos, los incidentes se resolverán en la sentencia definitiva, a menos que por su naturaleza puedan o deban decidirse inmediatamente que se formulan

Artículo 291.- El recurso de apelación solo cabrá contra las sentencias definitivas o entra los autos que pongan término al litigio o imposibiliten su continuación, siempre que se Interpongan en el acto de la respectiva notificación o dentro de las setenta y dos horas siguientes. El notificador hará saber a las partes, en el momento de notificarles la resolución, su derecho a apelar verbalmente en ese mismo juicio. En caso de que así lo hicieren, pondrá constancia de ello en la respectiva acta de notificación.

Artículo 292.- No será admisible la apelación cuando se interponga en un juicio estimado en cien córdobas o menos, o si no se hubiere estimado, cuando la sentencia obligue al deudor al pago de una suma no mayor de la referida.

Artículo 293.- Si no se hubiere interpuesto apelación, la sentencia o auto quedará firme, salvo que la resolución respectiva se haya dictado en un juicio de cuantía inestimable o mayor de quinientos córdobas, o que si no se hubiere estimado, obligue al deudor a pagar una suma que exceda de la cantidad apuntada. En estos casos, lo mismo que en otros, señalados expresamente en el presente Título, el auto o sentencia se remitirá en, consulta al Tribunal Superior del Trabajo.

Articulo 294.- Una vez- que los, autos lleguen en apelación o, en consulta de la sentencia ante el Tribunal Superior del Trabajo, éste revisará, en primer término, los procedimientos; si encontrare que se ha omitido alguna formalidad capaz de causar efectiva indefensión, decretará la nulidad de actuaciones o de resoluciones que proceda y hasta donde sea necesario para orientar el curso normal del juicio. En este caso devolverá el expediente al Juez, con Indicación precisa de las omisiones que deban subsanarse, aplicando la corrección disciplinaria que corresponda, si hubiere mérito para imponerla.

En el supuesto contrario dictará su fallo, sin trámite alguno, dentro de los tres días

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

posteriores a aquel en que recibió el expediente, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual se evacuará antes de ocho días.

Toda sentencia del Tribunal Superior del Trabajo, contendrá, en su parte dispositiva, una declaración concreta de que no ha observado defectos de procedimientos en la tramitación del juicio de que se trate. Dicho Tribunal podrá confirmar, enmendar o revocar, parcial o totalmente, lo resuelto, por el Juez, aunque el expediente le hubiere llegado en consulta o sólo por apelación de alguna de las partes.

Artículo 295.- Las sentencias del Tribunal Superior del Trabajo no tendrán recurso alguno, excepto el de responsabilidad.

Artículo 296.- Los Jueces de Trabajo en, la investigación y aplicación de las sanciones contenidas en el presente Código se sujetarán al procedimiento que en el Código de Instrucción Criminal se señala para la investigación y castigo de las faltas, siendo entendido que cuando la pena impuesta fuere mayor de quinientos córdobas enviarán en consulta el expediente al Tribunal Superior del Trabajo para los fines indicados en los dos artículos, anteriores.

CAPÍTULO II
DENUNCIAS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO

Artículo 297.- El patrón o quien lo represente en la dirección de la empresa o faena, deberá denunciar, en el término de veinticuatro horas, al respectivo Juzgado del Trabajo, todo accidente que pueda ocasionar Incapacidad para, el trabajo o la muerte de la víctima.

Artículo 299.- La denuncia debe contener, a lo menos, los siguientes datos:

1º.- Nombre y domicilio del patrón o de la persona que lo represente;

2º.- Nombre, edad, profesión, domicilio y estado civil del accidentado, e indicación del lugar en que éste se encuentre,

3º.- Nombre y domicilio de los testigos que hubiesen presenciado el accidente;

4º.- Causas materiales del accidente, sitio en que ocurrió y circunstancias en que he produjo;

5º.- Naturaleza de las lesiones sufridas y sus consecuencias probables;

6º.- Un certificado del médico que haya atendido al accidentado;

7º.- Indicación de si el patrón ha asegurado o no al trabajador y, en caso afirmativo, nombre y domicilio del asegurador; y

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

8º.- Indicación de las personas a quienes estime con derechos a la Indemnización, y de sus domicilios si los conociere.

Artículo 299.- Recibida la denuncia el Juez del trabajo, procederá a levantar una información en el lugar del accidente y donde se encontrare el accidentado, con el fin de verificar la exactitud los datos indicados por el artículo anterior.

Artículo 300.- Si a la denuncia no se acompañare certificado médico o este certificado apareciere insuficiente, el Juez podrá designar un médico que le informe sobre el estado del accidentado y la naturaleza de las lesiones sufridas.

El Juez Preferirá para esta designación al Médico Forense que sirva dentro de su comprensión. En el caso que se declare responsable al patrón, éste abonará al médico la suma que regule la sentencia.

Artículo 301.- Una vez llenados los trámites indicados se someterá el asunto al procedimiento señalado en el Capítulo anterior.

CAPÍTULO III
DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL

Artículo 302.- Antes de declarar una huelga o paro los patrones y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio-del arreglo directo, con la intervención de ellos o de cualquiera otros representantes de los mismos.

Artículo 303.- Cuando las negociaciones entre patrones y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copla auténtica a la Inspección General del Trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes a su firma. La remisión la harán los patrones y en su defecto los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o del Trabajo, local.

La Inspección velará porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte córdobas si se tratare de trabajadores, sin perjuicio de que la parte que ha cumplido pueda exigir ante los Tribunales del trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubiere causado.

Artículo 304.- Los representantes a que se refiere el artículo 302 no podrán ser más de tres por cada parte.

Artículo 305.- Dentro del período de las pláticas de arreglo directo los interesados o sus representantes, suscribirán por duplicado un pliego de peticiones, que entregarán

a la respectiva Junta de Conciliación.

La Junta dará inmediatamente constancia de la hora exacta en que recibió las peticiones y al mismo tiempo enviará, una de las copias a la otra parte afectada exigiéndole acuse de recibo y citándola a una audiencia para tratar del asunto.

Artículo 306.- El pliego de peticiones expondrá claramente en qué consisten éstas y a quién o a quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, la situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios, los nombres y apellidos de cada uno de los mismos y el de los delegados nombrados, el número y nombre de los patrones y trabajadores que apoyan el conflicto, así como la fecha del pliego de petición suscrita con la firma de los delegados en su caso.

En el mismo pliego de peticiones los delegados señalarán casa para oír notificaciones en la población donde tiene su asiento el Juzgado o en las cercanías del lugar de trabajo donde está ocurriendo el conflicto; y podrán designar un asesor, con facultades suficientes para que les ayude a mejor cumplir su cometido.

Artículo 307.- Transcurridos cinco días de enviado el pliego de peticiones a la parte contraria, si ésta no hubiere concurrido a la comparecencia o no hubiere aceptado las peticiones, la Junta abrirá una investigación para los efectos del artículo 309.

Artículo 308.- Notificado el auto que ordena la investigación, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Inspector del Trabajo y comunicada por medio de la Junta de Conciliación a la parte interesada; siendo entendido en todo caso que si el sesenta por ciento de los trabajadores declarados en huelga hicieren nuevos contratos de trabajo con otros patrones, la Junta de Conciliación, una vez constatado el hecho, autorizará al patrón contra quien se declaró la huelga a hacer nuevos contratos de trabajo, con lo cual la huelga queda terminada de hecho.

Artículo 309.- La Junta practicará inmediatamente la investigación asesorándose de los Peritos que designe para el efecto de llevar a cabo un completo estudio del conflicto planteado, de sus causas y circunstancias, pudiendo practicar toda clase de inspecciones permitidas por la ley en los establecimientos del negocio de que se trate, recabar de todas las autoridades, comisiones técnicas, instituciones y personas los informes que le sean necesarios y formular a las partes, autoridades, etc., los cuestionarios que crean convenientes para el esclarecimiento del conflicto, siendo obligación de aquellos a quienes se dirijan esos cuestionarios, dar contestación a los mismos.

Artículo 310.- El plazo para hacer las investigaciones será fijado por la Junta, atendiendo a la gravedad y demás circunstancias del conflicto, y no podrá exceder de diez días.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Artículo 311.- Terminado el estudio la Junta formulará un informe en el cual consignará el resultado obtenido y un dictamen relativo a la forma en que según su opinión, pueda solucionarse el conflicto y prevenirse su repetición.

El informe y el dictamen de los técnicos se pondrá a la vista de las partes en un término de setenta y dos, horas, para que formulen sus objeciones y si se hace alguna, se señalará día y hora para la celebración de una audiencia de pruebas. Esa audiencia de pruebas tendrá por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor que se asigne por los técnicos a algunos de los consignados.

Artículo 312.- Si después del trámite de que habla el artículo anterior, hubiere arreglo, se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar el convenio que se redacte; la rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de trescientos a mil quinientos córdobas, tratándose de patrones; y de diez a cincuenta córdobas para cada uno de los renuentes si se tratare de los trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a la conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad. Dicha parte también podrá optar por pedir a los Jueces del Trabajo la ejecución del acuerdo a costa del infractor o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos determinen.

Artículo 313.- Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados, hayan aceptado el arreglo o convenido someter la disputa a arbitraje, la Junta resolverá la ilicitud de la huelga o paro y que debe reanudarse el trabajo dentro de veinticuatro horas o bien que aquellos son lícitos y en tal caso pueden llevarlo a efecto. Esta resolución inmediatamente será consultada al Tribunal Superior quien resolverá en el plazo de veinticuatro horas y comunicará su resolución telegráficamente para los fines de su ejecución.

Artículo 314.- La Junta al mismo tiempo elevará un informe conteniendo la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto al arbitraje propuesto o insinuado.

Artículo 315.- El informe de que habla el artículo anterior, o en su caso, el convenio de arreglo, será firmado por todos los miembros de la Junta de Conciliación y por el Secretario de ésta. Si las partes convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos y pruebas que se hayan aportado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente.

Artículo 316.- Siempre que los interesados sometan las diferencias que ocasionaren o pudieren ocasionar una huelga o un paro a conocimiento de arbitraje, deberán

reanudar los trabajos que se hubieren suspendido.

Esta reanudación se hará en las mismas condiciones existentes en el momento en que se presentó el pliego de peticiones a que se refiere el artículo 305, o en cualquier otro más favorable para los trabajadores.

Artículo 317.- Con la certificación del convenio de someter el asunto al Tribunal de Arbitraje cualquiera de las partes se presentará al Juez del Trabajo para que organice aquél.

Artículo 318.- Organizado el Tribunal pedirá a la Junta de Conciliación todo lo diligenciado por ésta y una vez que haya recibido dicho expediente citará a una audiencia dentro de veinticuatro horas a las partes o a sus representantes para que en ella formulen las recusaciones que sean de su derecho, y las excepciones que vieron convenirles. Resueltas estas cuestiones en a misma, audiencia no podrá abrirse más discusión sobre la materia, sin perjuicio de que en los miembros del Tribunal que tengan motivos de impedimento o causal de excusa y conozcan uno u otra deben presentarlos en el mismo momento. Será motivo de excusa o de recusación para dichos miembros el haber conocido del mismo asunto en la Junta de Conciliación.

Artículo 319.- Después del trámite y resolución legal a las cuestiones de que habla el Arto. anterior, el Tribunal de Arbitraje previa las informaciones hechas por la Junta de Conciliación o la que el Tribunal dispusiere hacer de nuevo, con los mismos derechos de que trata el Arto. 309 dictará sentencia dentro de los diez días posteriores a la terminación de la información dicha.

Artículo 320.- La sentencia, resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económico-sociales que la ley no imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a estas últimas, podrá el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido.

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuáles han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el Tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en lo futuro.

Artículo 321.- Todo fallo arbitral se pasará al Juez del Trabajo para su debida notificación por la Secretaría, a las partes y una copia autorizada del mismo se enviará a la Inspección General del Trabajo.

Artículo 322.- De dicho fallo cabrá el recurso de revisión ante el Tribunal Superior del Trabajo y una vez firme la sentencia se ejecutará por el Juez del Trabajo en la forma legal.

Artículo 323.- La sentencia arbitral será obligatoria para las partes por el plazo que

ella determine, que no podrá ser inferior a seis meses.

Artículo 324.- Mientras estén en vigor los contratos individuales que se ajusten a una Convención Colectiva o mientras no haya incumplimiento de un fallo arbitral, no podrán plantearse huelgas o paros que no se funden en hechos distintos de los previstos en unos 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 las Juntas de Conciliación apreciarán en cada oportunidad, alteren sensiblemente las condiciones económico-sociales vigentes en el momento en que se celebró el contrato o se dictó la sentencia arbitral.

Artículo 325.- Todas las disposiciones del Código de Procedimiento Civil y de la Ley orgánica de Tribunales se aplicará a los casos de este Capítulo en cuanto no se oponga a lo especialmente provisto en éste,

CAPITULO IV
DE LAS COMISIONES DE SALARIO MÍNIMO

Artículo 326.- En cada cabecera departamental habrá una Comisión de Salarios Mínimos, organizada y presidida por el Alcalde del lugar en el mismo tiempo y forma que las Juntas Permanentes de Conciliación. (Artos 253, 254, 255 y 256 de este Código).

Artículo 327.- Las Comisiones de Salarios Mínimos tendrán las siguientes atribuciones:

1º.- Recomendar al Ministerio del Trabajo, antes del 31 de Marzo de cada año, y por conducto de la Inspección General del Trabajo, la fijación de los salarios mínimos en cada región de su jurisdicción, para cada actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, de acuerdo con el artículo 243 No 6. Para este efecto deberán tomar en cuenta las posibilidades económicas patronales y el costo de los artículos de primera necesidad, tales como alimentación, vestidos y habitación;

2º.- Velar porque los decretos que fijen el salario mínimo en su jurisdicción sean efectivamente acatados; y denunciar las infracciones que se cometan, ante las autoridades del Trabajo; y

3º.- Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del decreto que fija el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de cinco patrones o veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial.

Artículo 328.- La mitad más uno de los miembros de una Comisión formará quórum legal.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Toda convocatoria se hará por escrito con tres días de anticipación por lo menos, y a petición de dos o más miembros, por el Presidente de la comisión, o en su defecto, por el Secretario.

Artículo 329.- El informe razonado unánime o de simple mayoría de cada comisión, así como los votos razonados de cualquiera de sus miembros, serán remitidos directamente a la Inspección General del Trabajo, dentro del término de ley.

La Inspección General del Trabajo, una vez recibidos los informes de las comisiones, remitirá antes del 25 de Mayo de cada año, el dictamen que corresponda, al Ministerio del Trabajo, en el que procurará armonizar los salarios por actividades y zonas económicas hasta donde ello sea posible.

Artículo 330.- El Ministerio del Trabajo con vista de los mencionados informes y dictamen, fijará por decreto ejecutivo los salarios mínimos que regirán durante un año por cada actividad, a partir del primero de Julio siguiente a su promulgación.

Dicha fijación tomará en cuenta los salarios se pagan por unidad de tiempo o por pieza, tarea o a destajo con el objeto de que los trabajadores que ganen por ajuste o por unidad de obra no salgan perjudicados; y se hará también por categorías de trabajo y modalidades de trabajo,

Artículo 331.- En el caso del numeral tercero del artículo 327 se observarán los mismos trámites anteriores, pero las comisiones deberán pasar la respectiva recomendación al Ministerio del Trabajo, por el conducto de ley, dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que le dio origen.

La Inspección General del Trabajo dictaminará y el respectivo Ministerio resolverá a la mayor brevedad posible.

Cualquier modificación o derogatoria que se haga entrará a regir diez días después de la promulgación del decreto correspondiente.

Artículo 332.- La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se ha estipulado uno inferior, y no implica renuncia del trabajador ni abandono del patrón de convenios preexistentes favorables al primero, relativos a remuneración mayor, a viviendas, tierras de cultivo, herramientas para el trabajo, suministro de medicinas, hospitalización y otros beneficios semejantes.

Artículo 333.- Cuando los salarios mínimos se fijen por medio de convención colectiva de trabajo, las comisiones y el Ministerio del Trabajo se abstendrán de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquella, siempre que los establecidos por dicha convención sean iguales o superiores a los correspondientes salarios mínimos que estuvieren en vigor.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

TITULO VII
DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

Artículo 334.- El Ministerio del Trabajo tendrá a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social; y vigilará el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos y acuerdos referentes a estas materias, principalmente, los que tengan por objetivo directo fijar y armonizar las relaciones entre patrones y trabajadores.

Artículo 335.- Dependiente del Ministerio del Trabajo habrá una Inspección General del Trabajo, con jurisdicción en todo el país, e Inspectores Departamentales en cada cabecera de Departamento o en los Municipios que determine el Poder Ejecutivo.

Artículo 336.- La Inspección General del Trabajo velará por el fiel cumplimiento de todas las disposiciones contenidas en este Código.

Artículo 337.- Los Inspectores del Trabajo Departamentales y Municipales dependerán de la Inspección General del Ramo.

Artículo 338.- La Inspección General del Trabajo se dividirá en tres Departamentos, que se denominarán:

1º.- Departamento de Asociaciones;

2º.- Departamento Jurídico; y

3º.- Departamento de Bienestar Social.

DEPARTAMENTO DE ASOCIACIONES

Artículo 339.- Corresponde al Departamento de Asociaciones:

1º.- Fiscalizar las asociaciones sindicales en el país;

2º.- Llevar un Registro Nacional de todas las asociaciones de cualquier índole que obtengan, personalidad jurídica en conexión con las leyes del Trabajo;

3º.- Fiscalizar la contratación de trabajadores en los enganches;

4º.- Estudiar la distribución de brazos en las diferentes zonas del país, según las necesidades de la industria y del comercio;

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

5º.- Supervigilar los servicios de colocaciones departamentales dependientes del Ministerio del Trabajo y las oficinas particulares de contratación o colocación de trabajadores; y

6º.- Cumplir con las demás atribuciones que les señala el presente Código.

DEPARTAMENTO JURÍDICO

Artículo 340.- Corresponde al Departamento Jurídico:

1º.- Introducir a la Corte Suprema de Justicia las quejas que corresponden por las irregularidades que cometan los Tribunales del Trabajo en el ejercicio de sus funciones;

2º.- La asesoría jurídica del Ministerio y de la Inspección General del Trabajo;

3º.- La atención de los asuntos relacionados con la Oficina Internacional del Trabajo; y

4º.- El estudio de la reforma de las leyes pertinentes y sus reglamentos respectivos.

DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL

Artículo 341.- Corresponde al Departamento de Bienestar Social:

1º.- La supervigilancia de los Inspectores Departamentales o Municipales y su control funcional;

2º.- El estudio de las condiciones y sistemas de trabajo y de los problemas referentes a la organización científica de éste;

3º.- El estudio de los problemas relativos a la higiene y seguridad industriales y a la reeducación profesional de los incapacitados para el trabajo;

4º.- Los estudios referentes a evitar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

5º- Estudio de los salarios y costos de la vida, densidad de población industrial; y

6º.- Estudio de los problemas, protección de la maternidad obrera, Salas Cunas y trabajos de menores.

Artículo 342.- Para ser Inspector General del Trabajo o Jefe de los Departamentos de que tratan los artículos anteriores se requiere ser Abogado y mayor de veinticinco

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

años de edad.

DE LOS INSPECTORES DEPARTAMENTALES O MUNICIPALES DEL TRABAJO

Artículo 343.- Los Inspectores del Trabajo tendrán derecho a visitar los lugares de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se desarrollare durante ésta.

Podrán igualmente interrogar, al personal y revisar libros de salarios, planillas, medios de pago y cualesquiera otros documentos y constancias que eficazmente les ayuden a realizar su cometido; y si encontraren resistencia, injustificada darán cuenta de lo sucedido al Juez del Trabajo que corresponda.

En casos especiales y en los que la acción de los Inspectores debe ser inmediata, podrán requerir el auxilio de las autoridades de policía, únicamente para que no se les impida el cumplimiento de sus deberes.

Artículo 344.- Podrán asimismo los Inspectores del Trabajo examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal para los trabajadores. Muy particularmente velarán porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 345.- Los Inspectores del Trabajo prestarán en todo momento su colaboración a las autoridades judiciales del Trabajo y también coordinarán su acción con la Secretaría de Instrucción Pública para lograr el desarrollo cultural y la educación social de los trabajadores.

Artículo 346.- Los Inspectores gozarán de franquicia telegráfica, telefónica y postal, para asuntos de su cargo.

Artículo 347.- Las Actas que levanten los Inspectores y los informes que rindan en materia de sus atribuciones, tendrán el valor de prueba y se prescindirá de ella si hubiere otras pruebas que de modo evidente revelen la inexactitud, falsedad o parcialidad del acta o informe.

La desobediencia a las disposiciones dadas por los Inspectores dentro del límite de sus atribuciones legales o reglamentarias, así como el hecho de impedirles que cumplan los deberes propios de su cargo, o las dificultades que se les creen en el ejercicio de sus funciones, se penarán con multa de veinte a trescientos córdobas. En caso de reincidencia se impondrá además. arresto hasta por diez días, el cual tendrá carácter de inconmutable. La pena se impondrá tanto a la persona directamente responsable de la infracción, como al patrón en cuya empresa, industria, negocio o establecimiento se hubiere cometido la falta, a no ser que éste demostrare su desconocimiento o no participación en la misma.

Artículo 348.- Queda prohibido a los Inspectores bajo pena de suspensión hasta por

un mes sin goce de sueldo, o de destitución de su cargo según la gravedad de la infracción:

1º.- Divulgar los datos que obtengan con motivo de las Inspecciones, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades, penales o civiles en que hayan podido incurrir si revelasen secretos industriales o comerciales de que hubieren tenido conocimiento en razón de su cargo;

2º.- Asentar hechos falsos en las Actas que levanten o informes que rindan, sin perjuicio de las otras responsabilidades a que se refiere el ordinal anterior;

3º.- Aceptar dádivas de los patrones o de los trabajadores de la zona cuya vigilancia le esté encomendada; y

4º.- En general, extralimitarse en el desempeño de sus funciones.

Artículo 349.- Serán suspendidos sin goce de sueldo hasta por quince días y destituidos en caso de reincidencia, los Inspectores:

1º.- Que no remitan dentro del término de tres días, a la autoridad de que dependen, las actas de visita que levanten;

2º.- Que no visiten con regularidad, en los términos del reglamento respectivo, los lugares de trabajo de la región cuya vigilancia les está encomendada; y

3º.- Que en cualquier otra forma falten a los deberes propios de su cargo.

Artículo 350.- Cualquier persona podrá denunciar ante los Inspectores del Trabajo las infracciones de la presente ley, de sus Reglamentos o de las leyes de Previsión Social.

TÍTULO VIII
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I
DE LAS SANCIONES

Artículo 351.- Las sanciones fijadas por este Título se aplicarán sin perjuicio de las demás responsabilidades que la presente ley determina para el caso de faltarse al cumplimiento de sus disposiciones.

Artículo 352.- La falta de cumplimiento de las reglas relativas a remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descanso, contenidas en un contrato de trabajo será sancionada con una multa de cincuenta a quinientos córdobas, teniendo en cuenta el beneficio económico que por la infracción obtenga el patrón y sus posibilidades económicas. Esta sanción se aplicará por las infracciones a las reglas de que se trata,

cometidas en cualquier tiempo comprendido en una semana.

En los casos en que las faltas hayan sido cometidas en dos o más, semanas, se acumularán las multas respectivas.

Artículo 353.- Al patrón que no observe en las instalaciones de su establecimiento los preceptos sobre higiene o no adopte las medidas adecuadas para prevenir los riesgos en el uso de las maquinarias, instrumentos y materiales de trabajo que ordenen las leyes, reglamentos y disposiciones gubernativas, se le impondrá una multa de cincuenta a mil córdobas que sé aumentará a un mil quinientos córdobas en caso de no cumplirlas dentro del plazo que le conceda la autoridad del trabajo respectiva, sin perjuicio de ordenar su cierre si así lo estima conveniente la autoridad antes dicha.

Artículo 354.- Se impondrá al patrón una multa desde treinta hasta doscientos córdobas:

1º.- Cuando exija a las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, el desempeño de labores que requieran esfuerzo material y considerable o les niegue los descansos que se señalan en el Capítulo I del Título III;

2º.- Cuando obligue a las mujeres y a los menores de dieciséis años a desempeñar labores prohibidas por el presente Código;

3º.- Cuando viole la prohibición consignada en el artículo 6 o infrinja el artículo 297;

4º.- Cuando, falsee los datos que se les soliciten sobre el trabajo por las autoridades del ramo; y

5º.- Cuando no cumpla con las disposiciones que sobre trabajos del campo impone al patrón el artículo 176 Nos. 1 y 2.

Artículo 355.- Al patrón que obligue a los trabajadores a prolongar las jornadas más del tiempo que autoriza esta ley, se le impondrá una multa de veinte a cien córdobas. Igual sanción se le impondrá al patrón que no conceda a los trabajadores los días de descanso semanal obligatorio, y de vacaciones; al que emplee niños menores de doce años; al que no cumpla con las obligaciones que le imponen los artículos 10, 14 y 15 Nos. 6, 8 y 9.

Artículo 356.- Al patrón que falte al cumplimiento de las obligaciones impuestas por los artículos 15 No.4 o se viole las prohibiciones del artículo 16 se le impondrá una multa de diez a cincuenta córdobas. Igual sanción se le aplicará cuando no extienda las constancia a que se refiera el artículo 39, inciso 2º o se viole el artículo 15 Nos. 3, 4 y 6, cuando no se dé oportunidad a los domésticos para asistir a las escuelas nocturnas o cuando falta al cumplimiento de los artículos 144 y 174.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Artículo 357.- Las violaciones no previstas en este capítulo y que carezcan de pena especial, se sancionarán con multas de cinco hasta de cien córdobas, según la gravedad de la falta. Las multas a que se refiere la presente ley se aplicarán por los Jueces del Trabajo conforme al artículo 296.

Artículo 358.- Para las reincidencias especificas cometidas dentro de seis meses de la aplicación de una sanción, se subirán al extremo mayor de la pena prevista en un tercio del mismo para aplicar la que corresponda entre el extremo menor y el mayor así aumentado.

CAPÍTULO II
DE LA PRESCRIPCIÓN

Artículo 359.- Las acciones que nazcan de esta ley o de la Convención Colectiva de Trabajo o del contrato individual, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en los artículos siguientes

Prescriben en un mes:

1º.- Las acciones de los trabajadores para que sean admitidos en el mismo puesto que desempeñaban cuando se verificó el accidente sin culpa del obrero; y

2º.- Las acciones para pedir la nulidad del contrato celebrado por error, dolo o intimidación o para reclamar por un despido injustificado.

En el caso del inciso 2º, cuando se trate de una institución, la prescripción corre desde el momento en que la intimidación cese. En el caso del inciso 1º correrá el término de la prescripción desde que el trabajador quede en posibilidad de desempeñar las actividades propias de su puesto y desde que fue despedido.

Artículo 360.- Prescriben en dos años:

1º.- Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad proveniente de accidente o enfermedad profesional;

2º.- Las acciones de las personas que dependieren económicamente de los trabajadores muertos en accidentes de trabajo o enfermedad profesional, para reclamar la indemnización correspondiente

Esta prescripción correrá respectivamente desde que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, o desde la fecha de la muerte del obrero.

Artículo 361.- No corre la prescripción contra el obrero incorporado al servicio militar en tiempo de guerra si es acreedor a indemnización.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

Artículo 362.- Las penas de que trata el Capítulo anterior, prescribirán en dos años a contar de la fecha en que quede firme la sentencia respectiva.

Artículo 363.- El cómputo, la suspensión, la interrupción y demás cuestiones relativas a la prescripción, se regirán en cuanto no hubiere incompatibilidad con este Código, por lo que sobre ello dispone el derecho común.

TÍTULO IX
DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 364.- El Poder Ejecutivo dictará los reglamentos que estime convenientes de este Código.

Artículo 365.- Mientras no se nombren Jueces del Trabajo harán sus veces los Jueces Locales y de Distrito de lo Civil, en su caso.

Artículo 366.- Todas las organizaciones sociales de tipo sindical referentes al trabajo existentes en el país, gozarán de un plazo de tres meses contados de la vigencia de este Código para ajustarse a las disposiciones de la presente ley Las que no lo hicieren se entenderán disueltas y sin valor alguno.

Artículo 367.- Los juicios de conocimiento de los Tribunales del Trabajo que estuvieren pendientes de resolución en los Tribunales Comunes, se continuarán tramitando ante éstos hasta su total terminación de acuerda con los procedimientos que se usaron para su iniciación.

Artículo 368.- Las disposiciones contenidas en el Capítulo VII del Título II del presente Código se aplicarán a los riesgos sufridos por los trabajadores antes de su vigencia siempre que no hubieren sido indemnizados o no haya recaído sentencia firme, sin perjuicio de la prescripción.

Artículo 369.- Este Código deroga a partir de su vigencia:

1º.- Los Capítulos VIII, IX, XI y XII del Título XIV del Libro III del Código Civil;

2º.- Los Capítulos XV y XVI del Título III del Reglamento de Policía y la Cláusula 22 del artículo 521 del citado Reglamento;

3º.- La Ley de 16 de Septiembre de 1939 sobre trabajo nocturno en las panaderías;

4º.- La ley de descanso dominical de 8 de Agosto de 1940 y su Reglamento;

5º.- La ley de Seguridad de los obreros, Salario Mínimo y Horas de trabajo de 12 de Junio de 1942;

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672

6º- La ley de la Silla de 27 de Noviembre de 1936;

7º.- La ley que obliga a las empresas comerciales y marítimas a emplear un determinado número de trabajadores nicaragüenses de 3 de Febrero de 1931 y sus reformas;

8º.- La ley de Accidentes del Trabajo de 7 de Marzo de 1930; y

La ley que prohíbe pagar a los obreros sus salarios con cosas que no sea la moneda legal, de 29 de Febrero de 1930.

En general, se deroga cualquier otra disposición que se oponga a las del presente Código.

Artículo 370.- Este Código entrará en vigencia los meses después de su publicación en el Diario Oficial, "La Gaceta".

Dado en el Salón de Sesiones de la Cámara le Diputados Managua, D. N., 23 de Noviembre de 1944.-**A. MONTENEGRO**, D. P.- **A. CANTARERO,** D. S.- **VÍCTOR MANUEL TALAVERA,** D. S.

Al Poder Ejecutivo Cámara del Senado Managua, D. N, 12 de Diciembre de 1944. **C. A. MORALES,** S. P. **J. SOLÓRZANO DÍA,** S. S. **A. ALEMÁN S.,** S. S.

Por Tanto: Ejecútese.- Casa Presidencial. Managua, D. N., Doce de Enero de Mil Novecientos Cuarenta y Cinco.- **A. SOMOZA.-** El Secretario de Estado en el Despacho de Agricultura y Trabajo, **JOSÉ M. ZELAYA C.**

Fuente: http://www.leybook.com/doc/672