

BIENVENIDOS AL SEMINARIO

SEMBLANZAS DEL CODIGO LABORAL

LEY 185



Lic. Eddy O. Madrigal Urbina.
C.P.A.
Socio Director
Madrigal & Madrigal Cía.. Ltda.
Cel. 8884-7447
TEL: 22235775
Email. eddymadrigalurbina@gamil.com

CODIGO DEL TRABAJO

LEY No. 185, Aprobada el 5 de Septiembre de 1996

Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA

Hace saber al Pueblo Nicaragüense que

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA

En uso de sus facultades

HA DICTADO

El siguiente

CODIGO DEL TRABAJO

**LIBRO PRIMERO
DERECHO SUSTANTIVO**

CONTENIDO DEL SEMINARIO

Título preliminar. Principios fundamentales

Título I. Disposiciones generales (Artículos 1-18)

Capítulo I. Objeto y ámbito de aplicación 1-5

Capítulo II. Sujetos del derecho del trabajo 6-12

Capítulo III. Del empleo 13-16

Capítulo IV. Obligaciones de los empleadores 17

Capítulo V. Obligaciones de los trabajadores 18

Título II. Derecho individual del trabajo 19-48

Capítulo I. Relación laboral y contrato de trabajo 19-22

Capítulo II. Formas o tipos de contratos 23-29

Capítulo III. De la capacitación, los traslados y promociones 30-33

Capítulo IV. De las invenciones, mejoras e innovaciones en los procesos de producción 34

Capítulo V. Suspensión del contrato de trabajo 35-39

Capítulo VI. De la terminación del contrato individual o relación de trabajo 40-48

Título III. Jornadas de trabajo, descansos, permisos y vacaciones 49-80

Capítulo I. De las jornadas de trabajo 49-63

Capítulo II. De los descansos y permisos 64-75

Capítulo III. De las vacaciones 76-80



Título IV. De los salarios 81-99

Capítulo I. Salario 81-85

Capítulo II. Pago de salario 86-88

Capítulo III. Medidas de protección del salario 89-92

Capítulo IV. Del decimotercer mes 93-99

Título VII – Del Trabajo de las Mujeres

Título V II I – De los servicios domésticos

TITULO PRELIMINAR

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

II

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

IV

- ❧ Los derechos reconocidos en este Código son irrenunciables.

VIII

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

IX

- ❧ Los casos no previstos en este Código o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común.

XI

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



TITULO DISPOSICIONES GENERALES CAPITULO I OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 2.- Las disposiciones de este código y de la legislación laboral son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua. Se aplicará también a las relaciones laborales de nicaragüenses que previa autorización del Ministerio del Trabajo, se inicien en Nicaragua y se desarrollen fuera del territorio nacional.

Artículo 4.- La inmunidad de jurisdicción del personal de las misiones diplomáticas y representaciones de organismos internacionales o de cualquier entidad de este tipo, no constituye excepción en la aplicación del presente código para la protección de los trabajadores nicaragüenses.



CAPITULO II

SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Artículo 6.- Son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.

Artículo 7.- La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representen.

Artículo 10.- Se consideran representantes de los empleadores y en tal carácter, obligan a éstos en su relación con los demás trabajadores, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otras ejerzan funciones de dirección y administración.

CAPITULO III DEL EMPLEO

Artículo 14.- El empleador está obligado a contratar, como mínimo, a un noventa por ciento de trabajadores nicaragüenses. El Ministerio del Trabajo, en casos debidamente justificados y que deberá consignar en la resolución respectiva, podrá exceptuar de esta limitación a determinados empleadores por razones técnicas.

Artículo 15.- Se prohíbe la celebración de contratos de trabajo con trabajadores nicaragüenses dentro del territorio para prestar servicios o ejecutar obras en el extranjero, sin autorización expresa y previa del respectivo órgano del Ministerio del Trabajo, que dictará las condiciones y requisitos necesarios, salvo excepciones de ley.

CAPITULO IV OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Artículo 17.- Además de las obligaciones contenidas en otros artículos de este código, los empleadores están obligados a:

B) Respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio y no exigir ni aceptar cualquier clase de pago para emplear al trabajador ni elaborar listas discriminatorias o realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores.

D) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas;

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

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

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

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

CAPITULO V

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 18.- Además de las contenidas en otros artículos de este código, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

A) Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador.

B) Cumplir con las jornadas, horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador.

C) Procurar el incremento de la producción y de la productividad, en su caso.

E) Guardar el debido sigilo acerca de secretos técnicos, comerciales y de fabricación de la empresa.

J) No trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas, de drogas o en otra condición análoga.

I) No someter a ofertas ventajosas o amenazas de represalias a otro trabajador con el fin de obligarle a tener relaciones sexuales y;

M) En general, todas aquellas que se deriven del contrato, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo.

TITULO II
DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO
CAPITULO I
RELACION LABORAL Y CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 19.- Relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración.

Artículo 20.- El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) El lugar y la fecha de su celebración;
- b) La identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellido del representante legal de la entidad empleadora;
- c) Descripción del trabajo y lugar o lugares donde deba realizarse;
- d) La duración diaria y semanal de la jornada y si ésta es diurna, mixta o nocturna;

e)Indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida;

f)La cuantía de la remuneración, su forma, períodos y lugar de pago, y si se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo, por comisión o por participación en los cobros de ventas o en las utilidades y cualquier otro complemento salarial, así como la forma de cálculo en la remuneración;

g)Las firmas de los otorgantes o su representante legal, o impresión digital o firma a ruego de los que no sepan o no puedan firmar, en presencia de dos testigos.

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

Artículo 21.- Si se incumplieren las condiciones de un contrato de trabajo una vez convenido y antes del inicio de la prestación de los servicios, podrá acudir a los tribunales de trabajo, para que éstos determinen la existencia y cuantía de los daños y perjuicios causados.

CAPITULO II

FORMAS O TIPOS DE CONTRATO

Artículo 23.- El contrato de trabajo se redactará en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador. Dichas copias podrán ser presentadas al Ministerio del Trabajo para su certificación.

Artículo 24.- El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente cuando se refiera:

a) Al trabajo en el campo;

b) Al servicio doméstico; y

c) A los trabajos temporales u ocasionales que no excedan de diez días.

Artículo 25.- La relación de trabajo o contrato individual puede ser por tiempo determinado o indeterminado.

Artículo 27.- El contrato o relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado cuando no tiene plazo. Asimismo, cuando hubiere expirado el plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente.

Artículo 28.- En los contratos por tiempo indeterminado, las partes pueden convenir un período de prueba no mayor de treinta días durante el cual cualquiera de ellas podrá poner fin a la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para las mismas.

Artículo 29.- Se prohíbe estipular en el contrato que no se pagarán prestaciones sociales. El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable.

CAPITULO V

SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 37.- Serán causas de suspensión individual:

- a) La incapacidad del trabajador derivada de accidente o enfermedad profesional hasta por un período que no exceda de doce meses, mientras no se determine incapacidad sobreviniente total o parcial permanente;
- b) La enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador hasta por un período de veintiséis semanas, prorrogables por veintiséis semanas más;
- c) El reposo pre y postnatal de la trabajadora embarazada;
- d) Detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, siempre que sea seguido de sobreseimiento definitivo y en este caso el salario dejará de percibirse desde el momento en que se produzca la detención o arresto, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 17, inciso h) de este código. Si el trabajador actuó en cumplimiento de sus funciones, o en defensa de la persona o de los intereses del empleador, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- e) Medida disciplinaria de suspensión de labores sin goce de salario de acuerdo al reglamento interno de la empresa;
- f) La designación o elección de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional del Salario Mínimo y otras conforme la ley y sin goce de salario en su caso;
- g) El mutuo consentimiento.

Artículo 38.- Se considera suspensión colectiva la que afecta a una parte o a la totalidad de los trabajadores de una empresa o lugar de trabajo por una de las siguientes causas no imputables al empleador:



a) La falta de materia prima;

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

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

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

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

CAPITULO VI
DE LA TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL O
RELACION DEL TRABAJO

Artículo 41.- El contrato individual o relación de trabajo termina

- a) Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato;
- b) Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador

- c) Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador;
- d) Por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo;
- e) Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa;
- f) Por terminación del contrato de acuerdo con la ley;
- g) Por jubilación del trabajador;
- h) Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

Artículo 42.- Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la Ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda en el caso del literal b), la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes.

Artículo 43.- La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el Artículo 45 de este código.

Artículo 44.- Cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación.



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

Artículo 45.- Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pague al trabajador una indemnización equivalente a:

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

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

Ejercicio: Salario mensual : C\$ 9,000.00
Labore 7 años

Primer año: C\$ 9,000.00 Tercer año: 9,000.00 Quinto año: 6,000.00
Segundo año: 9,000.00 Cuarto año: 6,000.00 Sexto año: 6,000.00
Indemnización: C\$ 45,000.00 equivalente a 5 meses de salario.

Artículo 46.- Cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro.

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

Artículo 47.- Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a) del Artículo 7 del presente Código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho.



Artículo 48.- El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

a) Falta grave de probidad;

b) Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo;

c) Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa;

d) Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa

TITULO III JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS, PERMISOS Y VACACIONES

CAPITULO I DE LAS JORNADAS DE TRABAJO



Artículo 50.- El día natural para los efectos del trabajo es el comprendido entre las seis de la mañana y las ocho de la noche. Trabajo nocturno es el que se presta entre las ocho de la noche y las seis de la mañana del día siguiente.

Artículo 51.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

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

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

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

Artículo 52.- Las trabajadoras en estado de gravidez, con seis meses cumplidos de embarazo, no podrán ser incluidas en roles de turno nocturno.

Artículo 56.- Los trabajadores que por disposición legal, acuerdo con los empleadores o disposición unilateral de estos últimos laboren menos de las jornadas ordinarias establecidas en el presente Código, recibirán íntegro el salario correspondiente a la semana completa. En los casos de reducción de la jornada semanal, una vez superadas las causas que le dieron origen, el empleador podrá restablecer la duración legal de la misma, previo aviso a los trabajadores con tres días de anticipación.

Artículo 57.- El trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador.

Artículo 58.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a tres horas diarias ni nueve semanales, a excepción de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 59.- Los trabajadores no están obligados a realizar trabajo extraordinario, salvo en los siguientes casos de interés social o fuerza mayor:

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

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

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

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

Artículo 60.- El cumplimiento de doble turno por la ausencia imprevista de trabajadores cuya labor no pueda interrumpirse, será acordado entre el empleador y el trabajador que asuma el doble turno del ausente.

Artículo 61.- No están sujetos a las limitaciones de la jornada laboral contempladas en el presente código los siguientes trabajadores

- a) Las personas que ostenten representación del empleador, en calidad de gerentes, administradores y apoderados generales de administración;
- b) Quienes desempeñan puestos de supervisión o dirección;
- c) Quienes realicen labores discontinuas o que requieran su sola presencia, así declaradas por el Ministerio del Trabajo en cada caso concreto;
- d) Quienes cumplan su cometido fuera del local del centro de trabajo sin control por parte de la administración de aquél;
- e) Los trabajadores de transporte aéreo, terrestre, fluvial, lacustre y marítimo;
- f) Aquellos que no están sometidos a jornada de trabajo por la naturaleza de la labor que desempeñan.

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

Artículo 62.- Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagarán un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva.

Artículo 63.- Por acuerdo del empleador con los trabajadores se podrá distribuir las horas de trabajo semanales en jornadas diarias de mayor duración a fin de permitir al trabajador el descanso parcial o total del día sábado o cualquier otra modalidad equivalente en el caso que el día de descanso fuere rotatorio.

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

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

CAPÍTULO II DE LOS DESCANSOS Y PERMISOS

Artículo 64.- Por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso o séptimo día, por lo menos, con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será el domingo, salvo las excepciones legales.

Artículo 65.- Los días compensatorios de los días de descanso semanal o séptimo día que se trabajen, deben ser remunerados como días extraordinarios de trabajo.

Artículo 66.- Son feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario, los siguientes: Primero de Enero, Jueves y Viernes Santos, Primero de Mayo, 19 de Julio, Catorce y Quince de Septiembre, Ocho y Veinticinco de Diciembre.

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

Artículo 67.- Se establece como días de asueto remunerado en la ciudad de Managua el uno y diez de Agosto, y en el resto de la República el día principal de la festividad más importante del lugar según la costumbre.



Artículo 68.- Si algún día feriado nacional coincide con el séptimo día, éste será compensado, y al trabajador que labore se le remunerará como día extraordinario de trabajo.

Artículo 69.- En días feriados nacionales y de descanso obligatorio podrán realizarse los siguientes trabajos:

a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción por la índole de las necesidades que satisfacen; los que lo exigen por motivos de carácter técnico, los de las farmacias de turno y establecimientos dedicados al recreo; y aquellos cuya discontinuidad causaría notables perjuicios al interés público, a la industria o al comercio.

Artículo 73.- Los trabajadores tienen derecho a permiso o licencia con goce de salario en los siguientes casos:

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



b) Por matrimonio, hasta cinco días hábiles consecutivos.

Artículo 74.- El empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos:

a) Para acudir a consulta médica personal;

b) Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables;

c) Por un período no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia.

Artículo 75.- Los trabajadores que tuvieren bajo su guarda a una persona gravemente discapacitada, podrán solicitar al empleador una reducción de la jornada laboral con goce de salario proporcional, mediante acuerdo entre las partes, durante el tiempo necesario.

CAPÍTULO III **DE LAS VACACIONES**

Artículo 76.- Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador.

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

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

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

Artículo 77.- Cuando se ponga término al contrato de trabajo, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado.



Artículo 78.- Las vacaciones se pagarán calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador.

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

Artículo 79.- La interrupción del trabajo por enfermedad del trabajador, permiso u otra causa justa, no interrumpe la suma de los días trabajados para completar el tiempo que le confiere derecho a vacaciones.

Artículo 80.- Durante el período de vacaciones el empleador no podrá adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales.

TITULO IV
DE LOS SALARIOS
CAPÍTULO I
SALARIO

Artículo 82.- El salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal.



Artículo 84.- Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones.

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

CAPÍTULO II
PAGO DE SALARIO

Artículo 87.- Los séptimos días serán remunerados; si el salario se paga por períodos quincenales, se entiende que están incluidos en la remuneración.

Artículo 88.- Del salario serán hechas las deducciones legales correspondientes.

CAPÍTULO III

MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL SALARIO

Artículo 90.- Los anticipos que el empleador haga al trabajador a cuenta del salario no devengarán intereses.



Artículo 92.- El salario mínimo es inembargable excepto para la protección de la familia del trabajador.

CAPÍTULO IV

DEL DECIMO TERCER MES

Artículo 93.- Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año.

Se entiende por salario adicional o décimo-tercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este Código.

Artículo 94.- El salario adicional anual o décimo tercer mes se pagará conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengare salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses.



Artículo 95.- El décimo-tercer mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo. En caso de no hacerlo el empleador pagará al trabajador una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso.

Artículo 96.- Para efectos del pago del décimo-tercer mes serán también consideradas como tiempo efectivo de trabajo: las vacaciones disfrutadas, las ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad y otros que determinaré la ley.

Artículo 97.- El salario correspondiente al décimo tercer mes es inembargable, salvo para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimentos, tiene la misma protección que el salario mínimo, y estará exento del pago de todo impuesto, descuentos, cotizaciones y deducciones de cualquier especie.



Artículo 98.- El décimo tercer mes no es acumulable de año en año con el objeto de percibir posteriormente una cantidad mayor.

Artículo 99.- Las personas que reciban pensiones y jubilaciones otorgadas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social también recibirán el décimo tercer mes de acuerdo con las disposiciones de este capítulo.

TÍTULO VII
DEL TRABAJO DE LAS MUJERES
CAPÍTULO II
DE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD DE
LA MUJER TRABAJADORA



Artículo 141.- Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo-tercer mes.

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

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

El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo.

TÍTULO VIII
CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO
CAPÍTULO I
DE LOS SERVICIOS DOMÉSTICOS



Artículo 145.- Trabajadores del servicio doméstico son los que prestan servicios propios del hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador.

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

Artículo 146.- La retribución del trabajador del servicio doméstico comprende, además del pago en dinero, alimentos de calidad corriente, el suministro de habitación cuando el trabajador duerma en la casa donde trabaja.

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

Artículo 147.- Los trabajadores domésticos tendrán derecho a doce horas de descanso absoluto mínimo, ocho de ellas nocturnas y continuas. También tendrán derecho a un día de descanso después de cada seis días de trabajo ininterrumpido y a que se les permita asistir, dentro de las limitaciones del servicio, a una escuela nocturna para cursos corrientes o de alfabetización en su caso.



Artículo 150.- Es obligación del empleador inscribir al trabajador en el régimen de seguridad social; en caso de incumplimiento, el empleador asume la responsabilidad en los casos que corresponda.

Artículo 152.- En caso de muerte del trabajador doméstico, el empleador sufragará los gastos del sepelio, siempre y cuando tenga un año o más de trabajo a su servicio y no esté cubierto por el seguro social.

Artículo 153.- El trabajador no está obligado a seguir al empleador a otro domicilio distinto del que fue contratado, teniendo la opción de rescindir el contrato con las prestaciones correspondientes.

Artículo 154.- La alegación de ser el trabajador doméstico hijo de crianza del empleador no exime a éste del pago del salario, aunque probare que le ha dado alimentación, habitación, vestuario y contribuido a su educación.

Nuevos salarios mínimos

● Nicaragua ratificó ayer el segundo aumento al salario mínimo este año, vigente a partir del 1 de septiembre próximo.

	Sector de actividad	Porcentaje	Mensual	Diario	Por hora
	Agropecuario*	4.5%	3,480.74	116.02	14.50
	Pesca	4.5%	5,292.57	176.42	22.05
	Minas y canteras	4.5%	6,251.25	208.38	26.05
	Industria manufacturera	4.5%	4,680.24	156.01	19.50
	Industrias sujetas a régimen especial**	0%	4,671.01	155.70	19.46
	Micro y pequeña industria artesanal y turística nacional	4.0%	3,739.87	124.66	15.58
	Electricidad, Gas y Agua; Comercio, Restaurantes y Hoteles; Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	4.5%	6,384.37	212.81	26.60
	Construcción; Establecimientos Financieros y Seguros	4.5%	7,789.56	259.65	32.46
	Servicios Comunes, Sociales y Personales	4.5%	4,879.62	162.65	20.33
	Gobierno Central y Municipal	4.5%	4,340.64	144.69	18.09

*: Más alimentación

**:: Vigente a partir del primero de enero del 2016

**MUCHAS GRACIAS
PROXIMO SEMINARIO**



IMPUESTOS MUNICIPALES

VIERNES 27 DE ENERO 2017

DE 8.00 AM A 4.00 PM

CCPN

**Lic. Eddy Madrigal Urbina
Instructor**