

BOLETIN INFORMATIVO

SUSPENSIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA - NICARAGUA

Suspensión es la interrupción temporal de la ejecución del contrato de trabajo. La suspensión puede provenir de cualquiera de las partes y no extingue la relación jurídica establecida. La suspensión puede ser parcial o total en lo que se refiere a las obligaciones fundamentales del contrato o relación de trabajo, y puede ser individual o colectiva en lo que se refiere a la cantidad de trabajadores involucrados.

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.

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

GUATEMALA

Tax Central America
Valenzuela Herrera & Asociados

HONDURAS

Despacho Legal Leitzelar y Asociados

COSTA RICA

ARA LAW Abogados
Oscar Bejarano & Asociados

REPÚBLICA DOMINICANA

SPA Consultores
Biaggi Abogados

EL SALVADOR

CPA Auditores, S.A. de C.V.
Molina Fonseca Abogados

NICARAGUA

Herdocia & García
Bufete Legal Alemán & Asociados

PANAMÁ

CPA/TAX Chambonett & Asociados
Mendoza, Arias, Valle & Castillo