



La integración de las dietas en la base de cotización de los miembros de juntas directivas al seguro social nicaragüense

por Luis Ernesto Alemán-Madrigal

En Nicaragua, es común que los empleadores se cuestionen sobre la obligación de incluir las dietas en la base de cotización del seguro social. Esta incertidumbre surge debido a la naturaleza ambigua de las dietas y a la necesidad de determinar si su pago está sujeto a las contribuciones laborales y patronales que deben enterarse al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS). En particular, el tratamiento de las dietas en la relación obrero-patronal y su posible integración en la base de cotización plantea interrogantes tanto desde el punto de vista legal como administrativo.

Este artículo tiene como objetivo analizar de manera sistemática cuándo y bajo qué circunstancias las dietas pagadas a miembros de juntas directivas, socios trabajadores y otros beneficiarios deben ser consideradas parte de la base de cotización del seguro social en Nicaragua. Para ello, se examinarán las disposiciones establecidas en el marco regulatorio del seguro social, los criterios jurisprudenciales de la Sala Constitucional y los pronunciamientos del Tribunal Nacional Laboral de Apelación, con el fin de ofrecer una visión integral y práctica de la temática.

1. Una aproximación a las dietas en las relaciones de trabajo: miembros de juntas directivas

El vínculo jurídico que se configura entre dos sujetos, en el cual uno de ellos —el trabajador— presta un servicio personal en beneficio, bajo dependencia y por cuenta de otro —el empleador—, quien asume la obligación de remunerarlo, se denomina relación de trabajo. Estas relaciones, en un sentido amplio, comprenden las interacciones entre empleadores, trabajadores y las organizaciones los representan, así como su vínculo con el Estado, teniendo como eje el trabajo. En un sentido más estricto, se refieren a las interacciones que surgen directamente entre empleadores y trabajadores, ya sea de manera individual o colectiva, actuando directamente o a través de sus organizaciones, y que se derivan del hecho mismo del trabajo o de circunstancias vinculadas a este.

La relación de trabajo, así como el contrato que la regula, históricamente se ha caracterizado por la concurrencia de cuatro elementos esenciales: el carácter personal y voluntario del trabajo, que exige que el servicio sea realizado directamente por el trabajador sin posibilidad de delegación; la dependencia, entendida como la subordinación jurídica y económica del trabajador frente al empleador; la ajenidad, que implica que los frutos o resultados del trabajo pertenecen al empleador; y la remuneración, que constituye la contraprestación económica pactada o legalmente establecida como obligación principal del empleador¹.

¹ ARÉVALO VELA, J., *Tratado de derecho laboral*, Instituto Pacífico, Lima, 2016, pág. 33, «En el lenguaje común, se utiliza la expresión “trabajo” como sinónimo de toda actividad que realizamos para alcanzar un fin; así por ejemplo, consideramos como trabajo el estudio, los quehaceres domésticos, las faenas comunales, el ejercicio de una actividad

En el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, la prestación de servicios personales realizadas por los miembros de las juntas directivas, administradores y accionistas de sociedades mercantiles, constituye un sector de relaciones jurídicas cuya calificación presenta dificultades significativas; problemática que ha generado amplios debates tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, en torno a la naturaleza jurídica de tales servicios y su posible encuadramiento dentro de las relaciones laborales dependientes.

Diversas teorías han sido desarrolladas para abordar el dilema de la calificación jurídica de las relaciones entre los miembros de la junta directiva y las sociedades mercantiles; entre las que destaca la teoría de los elementos, también conocida como el “test de laboralidad”, cuya aplicabilidad ha demostrado ser útil en contextos contemporáneos como en la prestación de servicios a través de plataformas digitales. Este enfoque establece que la relación tendrá naturaleza laboral cuando concurren los elementos esenciales de la relación de trabajo: ajenidad, dependencia y remuneración, permitiendo así delimitar su configuración jurídica bajo parámetros claros y objetivos.

Admitir que la relación entre el administrador social y la sociedad posee una dimensión contractual permite analizar la existencia del elemento de ajenidad; este se configura cuando el administrador presta servicios en interés y por cuenta de la sociedad, siendo esta última la beneficiaria de su actividad. Sin embargo, la ajenidad podría diluirse si el administrador ostenta la propiedad mayoritaria de las acciones o controla un porcentaje suficiente para ejercer el dominio efectivo sobre las decisiones de la sociedad, lo que modificaría sustancialmente la naturaleza jurídica de dicha relación.

La ajenidad constituye un elemento concluyente en la calificación jurídica, dado que se presenta de manera binaria: existe o no existe; por el contrario, la dependencia es un elemento de naturaleza dinámica, que puede evolucionar y adaptarse durante el desarrollo de la relación laboral. Ambos elementos desempeñan un papel esencial en la identificación y delimitación de la relación laboral; de hecho, son características que, desde una perspectiva tradicional, lo singularizan y definen como vínculo contractual típicamente laboral.

El concepto de ajenidad se caracteriza por su naturaleza absoluta, siendo poco susceptible de matices o graduaciones; las transformaciones o contingencias que puedan producirse en el desarrollo de la prestación del trabajo no afectan esta calidad inherente. La ajenidad permanece inalterada frente a variables con la mayor o menor intervención del empleador en la dirección del trabajo, la fragmentación del mercado laboral o el surgimiento de modalidades de trabajo más difusas; lo esencial radica en que el trabajador presta sus servicios para otro que se apropia de los frutos o resultados de dicho trabajo. Queda claro que la ausencia de ajenidad se manifiesta de manera inequívoca cuando la persona que realiza la prestación conserva la titularidad sobre los resultados de su trabajo; en este caso, no se configura una relación de trabajo por cuenta ajena, ya que dicha persona asume los riesgos inherentes a la comercialización de su propio esfuerzo.

En cuanto a la dependencia, es necesario establecer la siguiente distinción: 1) cuando no existe delegación de funciones, es decir, en el caso de la administración originaria, o el administrador se limita a ejercer una función pasiva; 2) cuando el administrador social actúa como un administrador delegado o ejecutivo. En este contexto, se observa que la dependencia de los administradores frente a la asamblea de accionistas es débil y está restringida, salvo que la junta directiva haya delegado ciertas funciones en un presidente, director ejecutivo o en varios miembros que conforman una

comercial por nuestra propia cuenta y riesgo, la prestación de servicios profesionales en forma independiente y todas aquellas actividades que impliquen un esfuerzo físico o mental, sin importar a quién benefician, el móvil que nos lleva a realizarlas, la manera como las ejecutamos, o si percibimos alguna ventaja o recompensa por ellas. Sin embargo, para el Derecho del Trabajo, no toda actividad que implique un esfuerzo físico o mental puede ser considerada dentro de su ámbito de regulación, sino solamente aquella que cumpla con ciertas características, que a saber son: *trabajo personal, productivo, por cuenta ajena, libre y dependiente*».

comisión ejecutiva. En este último caso, se concluye que los administradores que operan sin delegación de funciones quedarían excluidos del régimen laboral.

En relación con la remuneración, es necesario determinar si el administrador social percibe como contraprestación por sus servicios a la sociedad dietas por asistencia a las sesiones de la junta directiva o, en su lugar, un salario. En cualquiera de los dos casos, según este enfoque, es imprescindible llevar a cabo un análisis de cada situación específica para identificar o descartar la presencia de los elementos característicos de una relación de trabajo.

La teoría funcional excluye de su ámbito de aplicación la actividad que se limite exclusivamente al desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que adopten la forma jurídica de sociedad, siempre que la actividad en la empresa consista únicamente en la realización de funciones inherentes al cargo. Según esta teoría, la exclusión de los administradores sociales del ordenamiento laboral dependerá de la naturaleza de las funciones desempeñadas por el director o miembro del órgano de administración. Aquellos directores cuya actividad se limita exclusivamente al mero desempeño del cargo de miembro de la junta directiva y cuya labor en la empresa se restrinja a la realización de cometidos inherentes a dicho cargo quedarán excluidos del ordenamiento laboral.

Finalmente, según la teoría del vínculo, la exclusión de los administradores sociales del Derecho del Trabajo se fundamenta en la naturaleza del vínculo mediante el cual desempeñan sus funciones. Esta exclusión abarcaría todas aquellas actividades realizadas por los directores o miembros de la junta directiva relacionadas con la toma de decisiones y su ejecución, incluyendo el ejercicio de los poderes inherentes a las funciones de gestión y administración de la empresa, dado que se considerará que todos los cometidos vinculados a la administración social son inherentes al cargo de director. Según esta teoría, las funciones inherentes al cargo de director se identifican con los poderes que corresponden a la titularidad jurídica de la empresa, los cuales comprenden, entre otros, los siguientes: poderes de representación, facultad de disposición sobre los bienes sociales, competencia de representación estatutaria interna y de gestión del personal.

En las sociedades, los poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa están asignados al órgano de administración social, generalmente colegiado, el cual puede delegarlos internamente en el presidente ejecutivo, el director ejecutivo o en los miembros del comité social. En el primer caso, la naturaleza del vínculo es orgánica, dado que el presidente ejecutivo, el director ejecutivo o los miembros del comité ejecutivo actúan como órganos de la persona jurídica, lo que implica que todas las funciones que ejercen están excluidas del ordenamiento laboral. En el segundo caso, la naturaleza del vínculo es estrictamente contractual, ya que el director o gerente general actúa como apoderado de la sociedad, ejerciendo de manera derivada los poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa.

La teoría del vínculo rechaza de manera tajante la coexistencia de la relación de administración social y la relación laboral de dirección en el caso de los directores activos o ejecutivos. Si el legislador no dispone la conversión de una relación laboral en una societaria debido a la coexistencia de ambas, ni tampoco la prohíbe, no cabe hacer tal distinción. En este sentido, se sostiene que la personalidad jurídica del empleador, como titular de derechos y deberes frente al trabajador, se conserva de manera íntegra cuando este último pasa a ser socio o accionista de la empresa. Ambas esferas de derechos y deberes perduran y se mantienen separadas cuando el trabajador mantiene otro tipo de relación jurídica con el empleador.

Mientras la relación laboral se fundamenta en el derecho al trabajo, la relación societaria se basa en el derecho a la propiedad y a la libre empresa; la primera es bilateral, mientras que la segunda es plurilateral. La primera concluye por despido, renuncia, consentimiento mutuo o causas ajenas a la voluntad de las partes; la segunda, en cambio, termina principalmente por la enajenación del derecho de propiedad sobre las acciones o cuotas sociales. En la relación laboral existe un empleador, que

puede ser una persona natural o jurídica; en la relación societaria, por su parte, la existencia de una persona jurídica sobre cuyo capital se tienen acciones o cuotas sociales es esencial.

2. La regulación de las dietas en el marco regulatorio del seguro social

Independientemente del modelo de seguridad social adoptado por cada país, ya sea de carácter laboralista o universal, estos sistemas se estructuran en torno a cuatro pilares fundamentales: campo de aplicación, acción protectora, régimen económico-financiero, y organización institucional. La acción protectora define el alcance y la naturaleza de las prestaciones otorgadas, ya sean económicas, en especie o de servicios, y su relación con los derechos de los beneficiarios. El régimen económico financiero se centra en garantizar la sostenibilidad del sistema mediante la elección de un modelo que permita el equilibrio financiero. Finalmente, la organización institucional regula la administración del sistema, estableciendo los mecanismos de gestión y supervisión que aseguren su eficacia y transparencia.

El campo de aplicación de la seguridad social abarca al conjunto de individuos protegidos por las prestaciones que el sistema ofrece. En el caso del sistema nicaragüense, este se caracteriza por una naturaleza híbrida que combina elementos de los modelos universales y laboralistas. En particular, el sistema nicaragüense busca garantizar una cobertura amplia que no se limite exclusivamente a los trabajadores por cuenta ajena. Este enfoque se refleja en la existencia de dos principales regímenes de afiliación: el obligatorio y el facultativo. El régimen obligatorio se basa en la existencia de una relación laboral, mientras que el régimen facultativo está dirigido a las personas que generan ingresos sin depender de una relación laboral, pero que, de manera voluntaria, optan por la protección que brinda el sistema.

En el régimen de afiliación obligatoria, la existencia de una relación laboral constituye un requisito esencial establecido por ley para la inclusión automática en el sistema de seguridad social. Este vínculo jurídico, regulado en el artículo 19 de la Ley 185/1996² define la relación laboral como aquella que se origina de la prestación de servicios por parte una persona natural subordinada a un empleador, mediada por el pago de una remuneración. Sin embargo, es fundamental distinguir entre las funciones desempeñadas por una persona empleador, como trabajador y aquellas desarrolladas como miembro de la junta directiva de una empresa. Esta diferenciación adquiere especial relevancia en el análisis de la integración de las dietas percibidas por los directivos en la base de cotización al seguro social, pues su inclusión no depende de la existencia de una relación laboral propiamente dicha, sino de la naturaleza de la remuneración y su consideración como ingreso sujeto a cotización.

El artículo 10 del Decreto 975/1982³ establece que, a efectos de las cotizaciones al seguro social, se considerará como sueldo, salario o remuneración la totalidad de los ingresos percibidos por el trabajador como contraprestación por los servicios prestados, independientemente de la forma o periodicidad del pago. En concordancia con ello, el artículo 1.i) de la misma norma, define la remuneración como el sueldo, salario y cualquier otro ingreso derivado de la prestación de servicios, incluyendo conceptos específicos como horas extras, comisiones, vacaciones, participación en utilidades, bonificaciones, honorarios, gratificaciones y otros elementos de naturaleza análoga. Este marco normativo debe analizarse conjuntamente con la Ley 185/1996, cuyo artículo 81 conceptualiza el salario como la retribución que el empleador paga al trabajador en virtud de una relación laboral. Por su parte, el artículo 84 amplía esta definición al precisar que el salario ordinario incluye no solo el salario básico, sino también incentivos y comisiones.

² de 30 de octubre de 1996, Código del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial núm. 205, de 30 de octubre de 1996).

³ de 11 de febrero de 1982, Reglamento General de la Ley de Seguridad Social (La Gaceta Diario Oficial núm. 34, de 22 de febrero de 2022).

Asimismo, el artículo 11 de la Ley 822/2022⁴, clasifica como rentas de trabajo aquellas provenientes de toda clase de contraprestación derivada del trabajo personal presentado por cuenta ajena. De manera explícita, el artículo 12.4 de la misma norma incluye como rentas de trabajo las remuneraciones, sueldos, comisiones, dietas, gratificaciones y retribuciones pagadas o acreditadas por personas jurídicas a los miembros de directorios, consejos de administración, consejos u organismos directivos, consultivos y otros de naturaleza similar.

Concretamente en relación con las dietas, el Decreto 975/1982 aborda la participación de los socios en las utilidades, estableciendo en su artículo 1.b), que la participación o distribución de las utilidades que corresponda a esos socios como tales, no están afectas al pago de cuotas al seguro social, por cuanto las reciben en su carácter general de socios, lo que delimita claramente la exclusión de las participaciones societarias de la base de cotización al seguro social, al considerar que estas no se derivan de una relación laboral subordinada, sino de la calidad de socio dentro de la estructura empresarial.

La inclusión de las dietas percibidas por los miembros de juntas directivas en la base de cotización al seguro social en el contexto nicaragüense exige un análisis individualizado de cada caso concreto. Es fundamental determinar si dichas dietas constituyen una remuneración en su calidad de integrante del órgano directivo de la empresa o si, por el contrario, representan una contraprestación derivada de una relación laboral subordinada. Este análisis debe basarse en los criterios establecidos por la jurisprudencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación (TNLA), que ha delimitado las condiciones bajo las cuales ciertas percepciones económicas, pueden considerarse parte integrante de la remuneración sujeta a cotización. La interpretación judicial resulta clave para distinguir la naturaleza jurídica de las dietas y garantizar su correcta clasificación dentro del régimen de seguridad social.

3. Los complementos salariales en la jurisprudencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación

La jurisprudencia del TNLA ha adoptado un enfoque sistemático para calificar los beneficios económicos como complementos salariales. En diversas resoluciones, el Tribunal ha señalado que cualquier percepción económica que el trabajador reciba de forma constante, periódica y efectiva, y que no esté sujeta a rendición de cuentas, debe considerarse como parte del salario ordinario, en virtud del artículo 84 de la Ley 185/1996.

- Constancia y habitualidad como elemento clave: en la sentencia 193/2005⁵, se estableció que toda suma de dinero que el trabajador perciba de una manera constante al igual que el salario básico debe considerarse y tenerse como el salario ordinario o bruto, criterio que refuerza la idea que las prestaciones dinerarias, cuando cumplan con estas características, integran la remuneración sujeta a cotización.
- Ausencia de justificación de gastos: según la sentencia 54/2012, el Tribunal determinó que las sumas dinerarias entregadas sin estar sujetas a rendición de cuentas tienen una naturaleza retributiva, lo que las convierte en parte del salario ordinario. Este razonamiento se aplicó a

⁴ de 30 de noviembre de 2012, Ley de Concertación Tributaria (La Gaceta Diario Oficial núm. 241, de 17 de diciembre de 2012).

⁵ Sentencia emitida por la Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción de Managua. Al crear el TNLA se estableció que seguiría los lineamientos jurisprudenciales de la Sala de lo Laboral de Managua, así el artículo primero de la Ley 755/2011 indica, «La Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción de Managua, se transforma en el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones con jurisdicción y competencia a nivel nacional. Será un órgano del Poder Judicial, independiente y resolutorio que funcionará como instancia de apelaciones para la materia que señala el artículo 275 de la Ley No. 185, Código del Trabajo y el artículo 49 de la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial, sustituyendo lo pertinente a los tribunales de apelaciones señalados en los artículos 370 y 271 ambos de la Ley No. 185, Código del Trabajo».

conceptos como el subsidio alimenticio, considerado como un rubro salarial al tenor del referido artículo 84.

- Ganancia para el trabajador: en la sentencia 378/2012, el Tribunal subrayó que las sumas que generan una ganancia para el trabajador al representar un ahorro en gastos personales también deben considerarse como salario. Asimismo, se estableció que los pagos que exceden los gastos comprobados y permiten al trabajador quedarse con un remanente poseen una naturaleza salarial.

En el contexto de las dietas percibidas por miembros de juntas directivas, los criterios jurisprudenciales son igualmente aplicables. Si estas dietas cumplen con los parámetros definidos por el TNLA —constancia, ausencia de obligación de rendir cuentas y relación con la retribución del trabajo—, deben ser tratadas como parte del salario. Lo que tiene implicaciones directas en la base de cotización al seguro social, ya que cualquier omisión en su inclusión deriva en incumplimiento de las disposiciones legales establecidas.

4. Criterio de afectación de dietas por el seguro social en sede constitucional

A través de la sentencia 1226/2012, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia resolvió una controversia entre una empresa y el INSS. En este caso, el INSS, tras realizar una inspección, determinó que los pagos efectuados en concepto de dietas a los miembros de la junta directiva debían ser considerados parte de la remuneración sujeta a cotización al seguro social. Este acto administrativo llevó al empleador a interponer un recurso de amparo, alegando los siguientes agravios: 1) la resolución del INSS carece de claridad, pues se limita a confirmar un saldo adeudado sin especificar el concepto correspondiente; 2) el objetivo del Decreto 974/1982⁶ es proteger a los trabajadores y sus familias, pero en este caso se trata de personas que, además de realizar funciones administrativas por las que reciben un salario, también son miembros de la junta directiva y accionistas, motivo por el cual perciben dietas al asistir las sesiones de la junta; 3) los miembros de la junta directiva no mantienen una relación de dependencia con la empresa, ya que actúan en calidad de socios y no de trabajadores por lo que las dietas percibidas no pueden ser consideradas como salario, dado que el salario constituye la contraprestación derivada de una relación de dependencia; y 4) conforme al marco jurídico establecido en la Ley 185/1996 y el Decreto 974/1982, la relación entre los socios y la empresa no puede calificarse como laboral, pues estos, en su condición de dueños de la empresa, actúan como tal en las sesiones, sin estar subordinados a ninguna autoridad.

La Sala Constitucional inicia su resolución delimitando el ámbito de aplicación del régimen general del seguro social nicaragüense. A continuación, analiza las partes que integran la relación de trabajo y su tratamiento jurídico, para culminar con una explicación sobre la definición de remuneración en el contexto del pago de cotizaciones al seguro social. En su análisis, la autoridad judicial define las dietas como los honorarios que perciben determinados por los días en que cumplen una comisión fuera de su residencia oficial, o como el estipendio asignado por la realización de encargos o comisiones, ya sea por cada día de trabajo o por el tiempo dedicado a ejecutarlos. Finalmente, concluye que las dietas, por su naturaleza, están intrínsecamente vinculadas al concepto de remuneración.

La Sala, en su fundamentación, afirma que la seguridad social es un derecho humano y social fundamental, de carácter irrenunciable, cuya garantía recae en el Estado para el beneficio de todos sus ciudadanos. En virtud de esta premisa, el INSS tiene la obligación de proteger a los trabajadores inscritos, cubriéndolos frente a las contingencias derivadas de su actividad laboral. A partir del análisis del marco jurídico aplicable, la autoridad judicial concluye que las dietas percibidas por los miembros de juntas directivas de las sociedades anónimas constituyen remuneraciones sujetas al

⁶ de 11 de febrero de 1982, Reglamento General de la Ley de Seguridad Social (La Gaceta Diario Oficial núm. 34, de 22 de febrero de 2022).

régimen del seguro social obligatorio. En consecuencia, la Sala ratifica la actuación del INSS y declara sin lugar el recurso de amparo interpuesto.

A pesar de los fundamentos expuestos por la Sala Constitucional, resulta insatisfactorio su análisis al no abordar la necesidad de una diferenciación precisa caso por caso, especialmente en lo referente a la naturaleza de las actuaciones de los miembros de las juntas directivas. Este aspecto crucial debería fundamentarse en un examen riguroso de las diversas teorías aplicables para determinar, en cada caso, la calidad en que se perciban las dietas y, a partir de ello, establecer el régimen jurídico correspondiente. La omisión de este enfoque integral por parte de la Sala no solo desatiende la complejidad del asunto, sino que también vulnera el principio de seguridad jurídica, dejando en incertidumbre un aspecto esencial para el adecuado desarrollo de las relaciones jurídicas y laborales.

Luis Ernesto Alemán-Madrigal

Investigador Predoctoral, Universidad de Salamanca

Facultad de Derecho, Universidad Continental, Huancayo.

luis_e_aleman@usal.es / <https://luisalemanderecho.blogspot.com/>

<https://orcid.org/0000-0003-3318-6967>

Lista de Referencias

ARÉVALO VELA, J., *Tratado de derecho laboral*, Instituto Pacífico, Lima, 2016.

Decreto 974, de 11 de febrero de 1982, Ley de Seguridad Social (La Gaceta Diario Oficial núm. 34, de 22 de febrero de 2022). Disponible en <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=Ju9XeMLf6ac%3D>

Decreto 975, de 11 de febrero de 1982, Reglamento General de la Ley de Seguridad Social (La Gaceta Diario Oficial núm. 34, de 22 de febrero de 2022). Disponible en <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=Ju9XeMLf6ac%3D>

Ley 185, de 30 de octubre de 1996, Código del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial núm. 205, de 30 de octubre de 1996). Disponible en <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=HOyUfBOpy6c%3D>

Ley 755, de 16 de febrero de 2011, Ley de Reforma y Adiciones a la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones (La Gaceta Diario Oficial núm. 57, de 24 de marzo de 2011). Disponible en <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=3LRTk5cGH%2B8%3D>

Ley 822, de 30 de noviembre de 2012, Ley de Concertación Tributaria (La Gaceta Diario Oficial núm. 241, de 17 de diciembre de 2012). Disponible en <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=hDitPaCZev8%3D>

Sentencia de la Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones Circunscripción Managua, de 09 de noviembre de 2005, sentencia número 193.

Sentencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación, de 17 de febrero de 2012, sentencia número 54.

Sentencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación, de 05 de septiembre de 2012, sentencia número 378.

Sentencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, de 25 de julio de 2012, sentencia número 1226.