

**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**(UNAN-LEÓN)**



**Monografía Para Optar al Título de**

**Licenciado en Derecho**

**TEMA:**

Regulación Jurídica de los Contratos de Trabajadores de Confianza y  
Contratos de Servicios de Profesionales y Técnicos en Nicaragua.

**AUTORES:**

Br. Belinda Mercedes Lacayo Espinoza

Br. María Jesús Sandino Montes

Br. Víctor Manuel Linarte López

**TUTOR:**

Msc. Alberto Jerónimo Altamirano Escobar

León, Agosto del 2014



**TEMA:**

Regulación Jurídica de los Contratos de Trabajadores de Confianza y  
Contratos de Servicios de Profesionales y Técnicos en Nicaragua.



## DEDICATORIA

### ***Br. Lacayo Espinoza:***

A Dios Nuestro Padre y a la Virgen de Mercedes que me ha dado la oportunidad de ser parte de este mundo; que me ha regalado momentos maravillosos, llenos de exultación y alegrías; entre ellos este día, que es la muestra del sacrificio y amor que tengo por mi carrera.

A mi madre Belinda Carolina Espinoza Alvarado quien ha sido el pilar principal en mi vida; no solamente la persona que me trajo al mundo sino también la que me ha formado como persona con valores y principios morales.

### ***Br. Sandino Montes:***

El día de hoy sin duda se convierte en uno de los más importantes para mí; debo agradecer primeramente a Dios por haber acompañado mi camino y poner en mi vida a tantas personas con buen corazón que sin interés han aportado experiencias y buenos momentos. A mi madre Rosario Montes que sin sus consejos, paciencia y amor no sería quien soy y a tantas de mis amistades que también han sido siempre apoyo incondicional.

### ***Br. Linarte López:***

A Dios mi padre Celestial que me ha dado miles de Bendiciones en mi vida, y sobre cumplir meta de ser un profesional, para el bienestar de mi familia y sobre todo para cumplir como ciudadano ante la Patria que me vio crecer.

A mi abuelita y mi familia que gracias a ellos y a su apoyo incondicional que me brindaron su apoyo, para que cumpliera mis metas propuestas.



## AGRADECIMIENTO

***Br. Lacayo Espinoza:***

Igualmente le agradezco a Dios, la Virgen de Mercedes y a mi Madre, que han sido mi guía, mi iluminación e inspiración, para levantarme cuando me siento derrotada y sentirme más fuerte cuando me propongo algo, solo les digo; Gracias por estar a mi lado, mi vida sería vacía sin ustedes. A mis maestros que se convirtieron en estos 6 años de carrera unos guías de la sabiduría y la disciplina, por enseñarnos sus conocimientos y convertirnos en profesionales honorables.

***Br. Sandino Montes:***

A todos los Maestros que han apoyado la formación profesional y con amor a su profesión nos mostraron día a día el valor social de la práctica del derecho.

***Br. Linarte López***

Le agradezco al equipo que conforma la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por su disciplina y compromiso para formar a profesionales con liderazgo y solidaridad. Y a Dios Nuestro Padre por darme la oportunidad de haber sido parte de esta prestigiosa Facultad de Derecho.



## ÍNDICE

Introducción.....	1
Prontuario.....	5
<b>Capítulo I.-Derecho de Trabajo en Nicaragua.....</b>	<b>6</b>
1.1 Evolución de la Legislación Laboral en el Derecho de Trabajo en Nicaragua.....	9
1.1.1 Constitución de 1939.....	10
1.1.2 Constitución de 1948.....	13
1.1.3 Constitución de 1950.....	16
1.1.4 Constitución de 1974.....	19
1.1.5 Constitución de 1987.....	23
1.2 Concepto del Derecho del Trabajo.....	26
1.3 Breve Reseña del Código del Trabajo de 1945.....	29
1.3.1 Derecho Individual de Trabajo.....	31
1.3.1.1 Las Instituciones Básicas.....	31
1.3.1.2 Trabajo de Menores y Mujeres.....	33
1.3.1.3 Suspensión y Terminación.....	33
1.3.1.4 Casos Especiales.....	34
1.3.2 Derecho Colectivo del Trabajo.....	34
1.3.2.1 Derecho de Asociación Sindical.....	34
1.3.2.2 Derecho de Convención Colectiva.....	34
1.3.2.3 Derecho a Huelga.....	34
1.3.3 Breves Normas Procedimentales.....	34
1.4 Actual Texto Legal vigente del Código del Trabajo de 1996.....	35
1.4.1 Derecho Individual del Trabajo.....	35



1.4.1.1 Instituciones del Contrato Individual del Trabajo.....	35
1.4.2 Derecho Colectivo del Trabajo.....	36
1.4.2.1 Derecho de Asociación Sindical.....	36
1.4.2.2 Derecho de Convención Colectiva.....	36
1.4.2.3 Derecho a Huelga.....	36
1.4.3 Mecanismos Alternos de Resolución de Conflictos.....	37
1.4.3.1 La Negociación.....	37
1.4.3.2 La Conciliación.....	37
1.4.3.3 El Arbitraje.....	37
.	
<b>Capítulo II. El Contrato del Trabajo en Nicaragua.....</b>	<b>38</b>
2.1 Clases de Contrato de Trabajo.....	38
2.1.1 Contrato Individual de Trabajo.....	38
2.1.2 Contrato Colectivo de Trabajo.....	39
2.2 Relación Laboral en Concordancia con el Contrato de Trabajo.....	40
2.3 Elementos de la Relación Laboral en el Contrato de Trabajo.....	44
2.3.1 Sujetos del Contrato de Trabajo.....	44
2.3.1.1 Empleador y Trabajador.....	44
2.3.1.2 Representante del Empleador.....	46
2.3.1.3 Sustitución del Empleador.....	47
2.3.2 Objeto.....	48
2.3.3 Subordinación y Dependencia.....	49
2.3.4 Salario.....	50
2.4 Tipos de Contratos de Trabajo.....	51
2.4.1 Por su Forma de Pago.....	51
2.4.1.1 Verbal.....	51



2.4.1.2 Escrito.....	52
2.4.2 Por la Naturaleza de su Duración.....	53
2.4.2.1 Determinados.....	53
2.4.2.2 Indeterminados.....	53
2.4.3 Según la Cantidad de Trabajadores.....	54
2.4.3.1 Contrato Individual.....	54
2.4.3.2 Contrato Colectivo.....	54
2.4.4 Según su Forma de Pago.....	54
2.4.4.1 Por Unidad de Tiempo.....	54
2.4.4.2 Por Unidad de Obra, Por Pieza o a Destajo.....	55
2.4.4.3 Por Tarea.....	55
2.5 Suspensión y Terminación en el Contrato de Trabajo.....	55
2.5.1 Suspensión del Contrato de Trabajo.....	55
2.5.1.1 Causas de la Suspensión Individual.....	55
2.5.1.2 Causas de la Suspensión Colectiva.....	57
2.5.2 Terminación del Contrato de Trabajo.....	58
2.5.2.1 Formas de Terminación del Contrato.....	58
2.5.2.1.1 Por Despido con Causa Legal.....	58
2.5.2.1.2 Por Renuncia al Trabajador.....	59
2.5.2.1.3 Por Acuerdo de las Partes.....	60
2.5.2.1.4. Por Expiración del Termino Estipulado o Conclusión del Trabajo.....	60
2.5.2.1.5 Por Jubilación del Trabajador.....	60
2.5.2.1.6 Por Muerte o Incapacidad Permanente del Empleador o del Trabajador.....	61



2.5.2.1.7 Por Sentencia Condenatoria o Pena Privativa de la Libertad del Trabajador.....	62
2.5.2.1.8 Por Cesación Definitiva de la Industria, Comercio o Servicio.....	62
2.5.2.1.9 Por Resolución Judicial Firme, Cuya Consecuencia Sea la Desaparición Definitiva de la Empresa.....	62
2.5.2.1.10 Por Fuerza Mayor o Caso Fortuito Cuando Traigan Como Consecuencia Precisa el Cierre de la Empresa.....	62
<b>Capítulo III.- Contrato de Trabajador de Confianza en Nicaragua.....</b>	<b>64</b>
3.1 Concepto de la Contratación de los Trabajadores de Confianza.....	64
3.2 Características de la Contratación de los Trabajadores de Confianza.....	65
3.3 Clasificación de la Relación Laboral en el Trabajador de Confianza.....	67
3.3.1 Según la Situación Legal.....	67
3.3.2 Según el Factor Tiempo.....	67
3.4 La Situación Legal de los Trabajadores de Confianza en Nicaragua.....	69
3.4.1 En la Institución Pública.....	69
3.4.2 En la Institución Privada.....	70
3.5 Tipos de Trabajadores de Confianza.....	73
3.5.1 Por su Situación Legal.....	73
3.5.2 Por su Naturaleza.....	74
3.6 Prestaciones Sociales del Trabajador de Confianza en Nicaragua.....	77
3.7 Contexto Laboral de los Trabajadores de Confianza en Nicaragua.....	79
3.8 Estabilidad laboral de los Trabajadores de Confianza en Nuestra Legislación Nicaragüense.....	82



## **Capítulo IV.- Contrato de Servicios de Profesionales y Técnicos**

<b>Nicaragüenses.....</b>	<b>87</b>
4.1 Concepto del Contrato de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüense.....	87
4.2 Características de los Contratos de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüense.....	88
4.3 Elementos de los Contratos de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüense.....	90
4.3.1 Elemento Personal.....	90
4.3.2 Elementos Reales.....	90
4.4 Formas de Terminación del Contrato Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüense.....	90
4.5 Diferencias Sustanciales Entre el Contrato de Trabajo y el Contrato de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses.....	90
4.6 Resolución de Conflictos o Controversia en el Contrato de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses.....	91
4.7 Régimen Jurídico que Regula a la Contratación de los Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses en los Programas del Sector Público que se Financian con Fondos Provenientes de Gobiernos u Organismos Internacionales, (Ley N° 505).....	92
4.8 Ley de Seguridad Social, Ley N° 974, en Relación a los Contratos de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses, Siempre en el Ámbito Estatal.....	96
4.9 Ley N° 453; Ley de Equidad Fiscal y su Reglamento en los Contratos de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses.....	97



Conclusiones.....	99
Recomendaciones.....	103
Bibliografía.....	105
Anexos.....	109



## INTRODUCCIÓN

La historia del Derecho Laboral, es la historia de la formación y desarrollo de un Sistema Jurídico, que va imponiendo límites y condiciones a esa "expropiación" de los frutos del trabajo y a los poderes de dirección que el contrato otorga al beneficiario de esos frutos (el empleador); Surge así una red normativa de tutelas y beneficios que protegen la contraparte "subordinada" de la relación contractual.

Dentro de una sociedad, las personas se interrelacionan unas con otras para satisfacer sus necesidades sociales, culturales, económicas y científicas. Muchas de estas relaciones sociales vinculan a las personas en términos jurídicos cuando éstas están reguladas por el Derecho. En este contexto, las personas pueden encontrarse o bien en la situación de realizar libremente un particular interés o bien en la situación de concretar el bien ajeno.

Es por eso que en el transcurso de la historia, se ha demostrado que la ley ha venido reemplazando la costumbre, ya que existe la tendencia creciente hacia la calificación del derecho como una exigencia de la Seguridad Jurídica: Las personas, por ejemplo, dos sujetos, establecen una relación jurídica cuando dicha relación es reconocida por el ordenamiento jurídico, dado un hecho jurídico, un sujeto activo se vincula con otro sujeto pasivo bajo la norma por su contenido y forma. Como el ordenamiento jurídico tiende a tutelar los intereses de las personas, uno de los sujetos se encontrará en una posición de ventaja, mientras que el otro en desventaja.

En materia de lo laboral podemos señalar que en 1939 con el ordenamiento jurídico nicaragüense y las luchas sociales, el derecho del trabajo pudo obtener



un rango constitucional. En la constitución política de 1939 en su título IV Garantías Constitucionales; Capítulo III de las garantías sociales, la ley reconoce a quien se hallare en una relación de trabajo, como obrero o como empleado así como la independencia de su conciencia moral y cívica, descanso semanal obligatorio, jornada máxima de trabajo, salario mínimo, asistencia médica; entre otras disposiciones.

Con anterioridad existieron leyes dispersas que regulaban de forma incipiente la materia, hasta que se promulga el código laboral de 1945 el que permitió muchos adelantos doctrinarios y más aún la última expresión del Código del Trabajo promulgado en 1996 el que divide el Derecho del Trabajo en individual y colectivo.

Hasta este punto encontramos que por la diversificación de la norma, a causa del surgimiento de nuevas formas de relación laboral, entre empleador y trabajador ha sido necesaria la promulgación de leyes que regulen la materia. Sin embargo este conjunto normativo parece distar en alguna medida de la situación social, cultural y política de los nicaragüenses haciendo surgir vacíos e interrogantes.

De manera específica podemos citar a los trabajadores de confianza ya que la ley no especifica a quien se le considera como tal, indicando únicamente que la categoría de trabajador de confianza, dependerá de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto y será el empleador quien corrobore tal situación dejando en situación de desventaja al trabajador.

De igual manera en la actualidad los derechos de los trabajadores se ven afectados por una nueva arma del empleador que consiste en el uso del Contrato de Servicios profesionales o Técnicos, como medio para explotar al trabajador y



no brindarle las garantías laborales que por derecho le corresponden; consideramos que en nuestro país son muchas las personas que tienen este tipo de Contratos, donde lo correcto sería tener un contrato de trabajo; es decir estos desconocen que a través de este tipo de cambio contractual el empleador lesiona sus derechos laborales.

Es por esto que a través de este trabajo monográfico daremos a conocer los aspectos relevantes de la Regulación Jurídica del Contrato de Trabajador de Confianza y del Contrato de Servicios Profesionales y Técnicos dentro del Derecho Laboral nicaragüense; Por otra parte pretendemos contribuir y sumarnos a la ardua tarea de defender los derechos laborales establecidos en la Constitución Política de Nicaragua y en el Código laboral.

Al finalizar este trabajo se pretende concientizar a los estudiantes y profesionales del derecho para que defiendan los derechos de los trabajadores y más aún la correcta aplicación del contrato de trabajo.

Es necesario para dar unas conclusiones a las interrogantes de nuestro trabajo monográfico, desarrollar el Objetivo General como es:

- Analizar la Regulación Jurídica de los Contratos de Trabajadores de Confianza y los de Servicios de Profesionales y Técnicos dentro del Derecho Laboral nicaragüense.

Siendo necesario para resolver el Objetivo General plantearse los siguientes objetivos específicos, como son:

- Describir las Particularidades de la Existencia del Derecho del Trabajo en Nicaragua y sus Repercusiones en el Contrato de Trabajo en la Actualidad.



- Diagnosticar el Contrato de Trabajador de Confianza en Nicaragua.
- Describir el Contrato de Servicios de Profesionales y Técnicos nicaragüenses.
- Valorar la Estabilidad Laboral de los Ciudadanos Nicaragüenses Contratados Bajo la Figura de Contratos de Trabajador de Confianza: en la Instituciones Públicas y Privadas; y de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses; en los Programas y Proyectos del Sector Público, que son Financiados Mediante Préstamos Otorgados por Gobierno u Organismos Internacionales o Nacionales.



## PRONTUARIO

- ✓ **Doct**: Doctrina
- ✓ **D.Post**: Derecho Positivo
- ✓ **Juris**: Jurisprudencia
- ✓ **Comen**: Comentario



## **Capítulo I.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN NICARAGUA**

### Comen

El incipiente desarrollo de las fuerzas productivas manufactureras y fabriles, hacen reciente la aparición en Nicaragua de normas laborales, inicialmente inmersas dentro de otros códigos y reglamentos.

Las débiles disposiciones laborales que existían se encontraban en leyes promulgadas aisladamente y en la Legislación Civil, que no tenía prevista o no resolvía adecuadamente las múltiples situaciones y los diversos problemas socio laborales aparecidos como consecuencia del desarrollo de la producción industrial, agrícola y pecuaria.

Surgió entonces el Derecho Laboral, desmembrándose del Derecho Civil, adquiriendo fuerza y desarrollo, y llegando a constituir un cuerpo de leyes autónomo dentro de la legislación sustantiva de las naciones.

Una vez separado del Derecho Civil, pasó el Derecho Laboral a integrar el grupo de leyes de interés social, conocido como Legislación Social, de la que forman parte también las leyes de Seguridad Social, de la Reforma Agraria, leyes sobre familia, la niñez y la adolescencia, y toda disposición legal creada directamente con el fin de procurar bienestar social a la población y solución a los problemas sociales y humanos.

### Doct

Según *Pastor Torres Guardián* antes de la promulgación del Código del Trabajo en 1945, existían ya en Nicaragua una serie de disposiciones dispersas y de convenios internacionales, en los que de una forma u otra, se hacen referencia a esta materia. Durante la época colonial, las primeras leyes de carácter socio laboral se dictaron en el año de 1512 a raíz de la controversia generada por la



naturaleza y práctica de la encomienda entre los frailes dominicos y los encomenderos.<sup>1</sup>

Comen

En resumen la Legislación Indiana en el aspecto social arranca desde las Leyes de Burgos, las Ordenanzas de Zaragoza, las Leyes Nuevas y las Ordenanzas de Valladolid acogidas la inmensa mayoría de normas en la famosa Recopilación de las Leyes de los Reinos de las Indias de 1680. En ella se reglamentaban aspectos relativos a los salarios, jornadas de trabajo, protección a la maternidad, trabajo de menores y descanso obligatorio.

Declarada ya la independencia, se encuentran rastros de la preocupación existente por la situación laboral en algunas de las Constituciones promulgadas a partir de la segunda mitad del siglo XIX. Así por ejemplo el Arto. 15 de la Constitución de 1858, materializaba en su enunciado la prohibición del tráfico de esclavos en todo el territorio nicaragüense.

Doct

Según *Francisco Valladares Castillo* en el siglo XIX (1881 – 1883) se promulgaron leyes protectoras del sector patronal, con ellas se crean los *jueces agrícolas*, estos funcionarios conocían de demandas civiles cuya cuantía no excedía de quinientos córdobas y versaban sobre controversias relativas al cumplimiento del contrato y aparcería. La ley de 1883 otorga facultad al Estado para perseguir a los obreros prófugos de empresas, se da en estas leyes la calificación de “civil” al contrato suscrito por trabajadores.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Torres Guardián, Pastor, Contrato De Trabajo, Managua, Nicaragua, Tercer Milenio, 1998, 254 pág.

<sup>2</sup> Francisco Valladares Castillo, Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social, León, Nicaragua, Ed. BITECSA, 2001, 20-23 págs.



El Código Civil de 1904 no se aparta de la técnica general romanística, asume el contrato de trabajo dentro de la figura del arrendamiento.

Por la influencia de la Revolución Rusa en 1917 se establecen los primeros contactos formales entre los intelectuales, liberales y los representantes de los artesanos y trabajadores con el objeto de formar lo que llamaron la “oficialidad”. El obrerismo organizado a lo largo de su existencia desde 1923 hasta 1946, sufría la influencia liberal en todas sus inclinaciones. En 1923 surge la federación nicaragüense (F.O.N) que fue en definitiva una sucursal de la American Federation of Labor, Estadounidense. En 1931 se constituye el primer partido político de trabajadores, el partido trabajador nicaragüense (PTN), dicha organización impulsa las organizaciones sindicales iniciando su labor con la reorganización del sindicato de zapateros.

Doct

Hay que señalar, así mismo que en el año de 1923 se elaboró la llamada Convención para unificar las leyes protectoras centroamericanas; Entre sus disposiciones cabe mencionar las referentes al establecimiento de un seguro obligatorio para el caso de maternidad, enfermedad o inhabilidad permanente o accidental.<sup>3</sup>

En 1923 la secretaria de agricultura y Trabajo elaboran un proyecto de Código de Trabajo para Nicaragua, en cumplimiento de lo dispuesto en la Convención de 1923; dicho proyecto sin embargo no llegó a convertirse en ley.

---

<sup>3</sup> Convención Para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, Promulgada el 12 de marzo de 1923, Publicada en la Gaceta Diario Oficial N 98,99 y 100 del 4,5 y 7 de mayo de 1923.



En el periodo que abarca hasta 1945 el movimiento obrero consigue que se regulen, aunque de manera fragmentaria, aspectos necesitados de vigentes regulaciones.

En resumen podemos señalar que, las leyes que regulaban el mundo del trabajo en nuestro país antes de 1945, fecha en que fue promulgado el Código del Trabajo anterior, se pueden ubicar en dos grupos:<sup>4</sup>

Primero: Respecto al contrato, se encontraba en el cuerpo del Derecho Civil bajo la denominación de contrato de arrendamiento de servicios y de obra, semejante a la regulación empleada en el Derecho Romano con la figura de *Locatio Conductio Operis et Operarum*.

Segundo: Un conjunto de leyes dispersas que fueron parcialmente regulando distintos aspectos relativos al trabajo, lo que hizo que la Legislación fuera abarcando paulatinamente un gran contenido del trabajo en la época.

### **1.1. Evolución de la Legislación Laboral en el Derecho de Trabajo en Nicaragua.**

Es una oportunidad para reconocer la proyección que la constitución Mexicana ha tenido en Latinoamericana y en especial en Nicaragua.

Doct

Según *Acosta, María Luisa*: La Constitución Mexicana de 1917 comenzó a reflejarse en el tratado de Paz de Versalles de 1919 que ``internacionaliza`` las

---

<sup>4</sup> Casco Batres, Henryette katerina, Vigencia del Código de Trabajo de Nicaragua y la Conciencia Jurídica Popular, Tutor: Luis Morales Parajón, León, Nicaragua, UNAN-León, 2001, págs. 15.



normas del Art. 123 mexicano, primero que se reconoce como garantía para los trabajadores en una constitución política, Ley Fundamental del Estado.<sup>5</sup>

Creemos que es necesario comparar las Constituciones de nuestro país desde la primera Constitución hasta la vigente en la actualidad, para conocer como han venido evolucionando, Tenemos:

### **1.1.1. Constitución de 1939**

La Constitución de Nicaragua de 1939 es la primera en nuestro país que preceptúa garantías laborales, a partir de entonces, todas nuestras Constituciones como veremos, garantizan los derechos laborales con ligeras variantes.

#### **Doct**

Según *Esgueva Gómez, Antonio* dice; un examen sumario de los textos constitucionales partiendo de la Constitución de 1939 pone de relieve las disposiciones que se refieren a declaraciones o preceptos de contenido social y económico que están expresados por primera vez en Nicaragua en la Constitución Política de 1939, en lo respecta al derecho del Trabajo se encuentran de la siguiente manera.<sup>6</sup>

#### **D.Post**

El trabajo es un derecho social. Todo habitante de la República tiene la obligación de aplicar sus energías corporales e intelectuales en forma que refunde en beneficio de la comunidad. Dentro de este concepto, el estado garantiza la libertad de trabajo para dedicarse libremente a la profesión, industria

---

<sup>5</sup> Acosta Castellón María Luisa, Álvarez Gabriel, et al., Comentarios a la Constitución Política de Nicaragua, 1ª edición, Managua, Nicaragua, Ed. Hispamer, 1999, págs. 103.

<sup>6</sup> Esgueva Gómez, Antonio, Las Constituciones Políticas y sus reformas en la historia de Nicaragua, tomo I y II, 2ª Edición, Managua, Nicaragua, Ed. IHNCA – UCA, 2000, págs. 100



u oficio que cada cual crea conveniente, siempre que no se oponga a la moral, a la salud o a la seguridad pública. La vagancia es punible. **Arto: 96 Cn**<sup>7</sup>

D. Post

A todos los habitantes, de preferencia a los nacionales, debe procurárseles la posibilidad de ganarse el sustento mediante un trabajo productivo. **Arto: 97 Cn.**

D. Post

El trabajo en sus diversas formas, la industria y las obras de asistencia y previsión social, están bajo la protección de la ley. **Arto: 98 Cn.**

D. Post

Las empresas agrícolas o industriales que estén ubicadas fuera del radio de las escuelas urbanas y que contaren con más de treinta niños en edad escolar, estarán obligadas a mantener una escuela, adecuada para la enseñanza primera elemental. **Arto: 99 Cn.**

D. Post

La Ley reconocerá a quien se hallare en una relación de trabajo, como obrero o como empleo: **Arto: 100 Cn.**

- 1) La independencia de su conciencia moral y cívica.
- 2) El descanso semanal obligatoria
- 3) La jornada máxima del trabajo, determinada y reglamentada por la ley, según la naturaleza del mismo.
- 4) El salario mínimo, en relación con el costo de la subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones, capaz de asegurar al trabajador un minimum de bienestar, compatible con la dignidad humana.-
- 5) El pago de todos salario en el plazo fijado en el contrato, en moneda nacional legal, en día de trabajo lugar donde el obrero preste su servicio,

---

<sup>7</sup> Constitución Política de Nicaragua, Promulgada el 22 de Marzo de 1939, Publicada en el La Gaceta Diario Oficial N° 68, del 23 de Marzo de 1939.



con prohibición de efectuarlo con mercancías vales fichas u otro substituto de la moneda.

- 6) La indemnización de los accidentes del trabajo en los casos y la forma que la ley determine.
- 7) Regulación del trabajo de las mujeres y de los niños.
- 8) Asistencia médica e higiénica al trabajador y a la mujer embarazada, asegurado a esta, sin perjuicio del salario, un periodo de reposo antes y después del parto.
- 9) Una retribución superior para el trabajo de noche, excepto en los casos en los que se efectúen periódicamente por turnos.
- 10) Prohibición de embargo con respecto al salario mínimo.
- 11) Un mes de vacaciones con sueldo después de un año de trabajo continuo.

D. Post

En materia de trabajo serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes las siguientes:

- 1) Toda estipulación que restrinja o alteres las garantías y derechos que la constitución reconoce para el hombre y el ciudadano.
- 2) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- 3) Las que señalen a contrato un término mayor de dos años, siempre que ese término sea en perjuicio del trabajador. **Arto: 101 Cn.**

D. Post

Se establecerán tribunales de conciliación para solucionar en forma equitativa las diferencias que surgieren entre patrono y trabajador. **Arto 102. Cn.**



D. Post

La ley propenderá al alojamiento higiénico y económico del obrero, también favorecerá la construcción de viviendas y varios que reúnan esas condiciones.

**Arto 103.Cn.**

D. Post

El estado procurara la creación de un instituto Nacional de seguros sociales.

**Arto 104 Cn.**

D. Post

La ley regulará la forma de establecer el fondo de seguros a favor de los asalariados, mediante racionar concurrencia del beneficiario y del patrón para cubrir los riesgos de enfermedad, invalidez, ancianidad y desocupación. **Arto**

**105 Cn.**

### **1.1.2 Constitución de 1948**

Comen

Esta constitución ha sido la más efímera de cuantas se promulgaron en Nicaragua pues solo estuvo en vigencia dos años. Surgió en medio de conflictos políticos, estos se resolvieron por disposición transitoria a través del cual Víctor Manuel Reyes podía ejercer el cargo de presidente de la Republica.

D. Post

Puede establecer uniones o asociaciones con cualquier objeto que sea lícito, pero incumbe al estado autorizar los organismos corporativos y económicos. **Arto: 81 Cn<sup>8</sup>**

D. Post

El Estado garantiza la libertad de trabajo para decidirse libremente a la profesión, industria, oficio que cada cual crea conveniente siempre que no se oponga a la moral, a la salud o a la seguridad pública. **Arto: 82 Cn**

---

<sup>8</sup>Constitución Política De Nicaragua, Promulgada el 21 de Enero de 1948, Publicada En La Gaceta Diario Oficial N° 16, de 22 de enero de 1948.



D. Post

Se garantiza a los obreros y empleados:

- 1) El descanso semanal obligatorio,
- 2) La jornada máxima de trabajo según su naturaleza quedan excluidos de limitación de jornada de trabajo a los gerentes, administradores apoderados y todos los que trabajen, sin fiscalización superior inmediata.
- 3) Un salario mínimo que les aseguren un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana señalado de acuerdo con el costo de subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones.
- 4) El pago del salario en el plazo fijado en el contrato, no mayor de una semana si el trabajador es obrero, y de quince días si es empleado, en moneda nacional, en día de trabajo, en el lugar en donde el trabajador preste su servicio con prohibición de efectuarlo con mercaderías ,vales, fichas u otros modos con que se pretende sustituir la moneda.-
- 5) La indemnización de los accidentes y los riesgos del trabajo en casos y forma que la ley determine.
- 6) La regulación especial de su trabajo a mujeres y niños.
- 7) Asistencia médica suministrada por las instituciones sociales que se establezcan al efecto.
- 8) A la mujer embarazada un reposo de veinte días antes y cuarenta después del parto. Este reposo será pagado por el patrón a cuyo servicio este siempre que le hubiere trabajado seis meses continuos.-
- 9) Una retribución doble que la ordinaria para el trabajo de noche, excepto en los casos en que se efectuó periódicamente por turnos.
- 10) Prohibición de embargo respecto al salario mínimo, salvo en los casos en que se trate de sentencias dictada en juicio de alimentos.



- 11) Quince días de vacaciones pagadas después de seis meses de trabajo continuo. De esas vacaciones una semana será de descanso obligatorio y el resto el tiempo para el trabajador o empleado optar por continuar en su trabajado devengado el correspondiente salario o sueldo.
- 12) Que no serán despedidos cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, si un preaviso de un mes, con dos horas diarias para buscar trabajo, salvo que el obrero hubiere dado motivos legales para su despido las personas que sirvan al Estado o a sus instituciones se regirán por leyes especiales que se dicten sobre esta materia. **Arto 83 Cn.**

D. Post

En Materia de trabajo serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, las siguientes:

- 1) Las que restringe o alteren las garantías y derechos que la Constitución reconoce para el hombre y el ciudadano.
- 2) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- 3) Las que señalen al contrato un término mayor de dos años, siempre que ese término sea en perjuicio del trabajador. **Art: 84 Cn.**

D. Post

El estado establecerá el Instituto Nacional del Seguro Social. La ley regula la forma de establecer el fondo de seguros a favor de los asalariados mediante racional concurrencia del Estado, del beneficiario y del patrón para cubrir los riesgos de enfermedad, invalidez, ancianidad y desocupación. **Art: 85 Cn.**



### **1.1.3 Constitución de 1950**

#### Comen

Es casi una transcripción fiel de la anterior pero con ligeras variantes. En ella podemos encontrar novedades en derechos políticos, así como transgresiones a los mismos, pues si bien es cierto que la mujer por primera vez en la historia de Nicaragua tiene derecho al voto, aunque para ejercerlo debía estar regulado en la ley, en ella misma se prohíbe la formación de partidos comunistas o de cualquiera otro que sustenten ideologías similares.

En materia de derechos laborales está comprendida dentro del título IV: DERECHOS Y GARANTÍAS.-

#### D. Post

Pueden establecer uniones o asociaciones para cualquier objeto lícito; pero incumbe al Estado autorizar los organismos corporativos, morales culturales y económicos.

#### **Art. 91.Cn<sup>9</sup>**

#### D. Post

El Estado garantiza la libertad de trabajo para dedicarse libremente a la profesión, industria u oficio que cada cual crea conveniente, siempre que no se oponga a la moral, a la salud o a la seguridad pública. **Art. 92.Cn.**

#### D. Post

El trabajo es un deber social. Todo habitante de la República tiene la obligación de aplicar sus energías corporales e intelectuales en forma que refunde en beneficio de la comunidad. **Art. 93 Cn.**

#### D. Post

El Estado procurara a todos los habitantes, de preferencia a los nacionales la posibilidad de un trabajo productiva. **Art. 94 Cn.**

---

<sup>9</sup> Constitución Política De Nicaragua, Promulgada el 1° de Noviembre de 1950, Publicada en La Gaceta Diario Oficial, N° 235, del 06 de noviembre de 1950.



D. Post

Se garantiza a los trabajadores:

- 1) La dependencia moral y cívica.
- 2) El descanso semanal obligatoria.
- 3) La jornada máxima de trabajo, reglamentada y determinada por la ley, según la naturaleza del mismo. Quedan excluidos de esta limitación los gerentes, administradores, apoderados y todos lo que trabajen sin relación de subordinación jurídica.
- 4) Un salario o sueldo igual para trabajo igual, en idénticas condiciones se eficiencia.
- 5) Un salario o sueldo mínimo que les asegure un mínimo de bienestar compatible con la dignidad humana. Este salario o sueldo se fijara de acuerdo con las condiciones y necesidades de las diversas regionales.-
- 6) El pago del salario o sueldo en moneda de curso legal, en día de trabajo en el lugar donde preste su servicio, en el plazo y cuantía fijados en el contrato o derivados de la relación de trabajo, no mayor dicho plazo de una semana si se tratare de obrero, ni de quince días si es empleado, en ningún caso podrá efectuarse con que se pretenda sustituir la moneda.
- 7) La indemnización por los accidentes y riesgos profesionales del trabajo en los casos y forma que la ley determine.
- 8) La regulación especial del trabajo de mujeres y niños.
- 9) Asistencia médica suministrada por las instituciones sociales que se establezcan al efecto.
- 10) A la mujer embarazada un reposo de veinte días antes y cuarenta días después del parto. Este reposo será pagado por el patrón a cuyos servicios este, siempre que hubiese trabajado seis meses continuos.



- 11) Una retribución doble de la correspondiente a la jornada ordinaria para el trabajo extraordinario o nocturno, excepto, en cuanto a este, en los casos en que se efectúe periódicamente por turno y con las limitaciones que establezca siempre la ley.-
- 12) Prohibición de embargo, compensación o descuento respecto al salario mínimo, salvo los casos de embargo en virtud de sentencia dictada en juicio de alimento.
- 13) Quince días de vacaciones pagadas anticipadamente después de seis meses de trabajo continuo al servicio del mismo patrón. De esas vacaciones, una semana será de descanso obligatorio y el resto del tiempo podrá el trabajador o empleado continuar en su trabajo.
- 14) No ser despedido, cuando el contrato sea por tiempo indeterminado, sin preaviso de un mes, salvo que el obrero o empleado hubiese dado motivo legal para su despido. En cuanto a los servidores del estado y de sus instituciones estará dispuesto por título respectivo de la constitución y por las leyes especiales. Mientras leyes especiales no regulen la aplicabilidad, modalidades y extensión de las garantías comprendidas en los ordinales número, 10, 13 y 14, estas se regirán en cuanto a su plenitud para los jornaleros y demás trabajadores del campo.
- 15) En cuanto a las pequeñas empresas industriales y servicios domésticos la ley reglamentará la aplicabilidad, modalidad y extensión de las garantías comprendidas en los ordinales 10, 13 y 14. **Art. 95 Cn.**



D. Post

En materia de trabajo será condiciones nulas y nos obligarán a los contratantes, las siguientes:

1. Las que restrinjan o alteren las garantías y derechos que la constitución y las leyes de orden público para el hombre y el ciudadano.
2. Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
3. Las que señalen al contrato un término mayor de dos años, siempre que ese término sea en perjuicio del trabajador. **Arto. 96. Cn.**

D. Post

El Estado establecerá el instituto nacional de seguridad social a favor de los trabajadores, para cubrir los riesgos en enfermedades comunes invalides, ancianidad y desocupación, mediante racional concurrencia del estado, del beneficiario y del patrón. **Arto.97 Cn.**

### **1.1.4 Constitución de 1974**

Comen

En materia de Derecho Laboral, tiene avances transcendentales. Aparentemente a simple vista da la impresión que contiene los mismos artículos de materia laboral expresados en la Constitución de 1950. Sin embargo esta Constitución categoriza al trabajo como un derecho ciudadano y no simplemente un deber, reconoce el derecho de Huelga y el pago de vacaciones proporcionales elevándolas a rango constitucional, regula y organiza al Tribunal Superior, crea el recurso de revisión como único remedio contra las resoluciones de este tribunal y además crea los Jueces de Trabajo con sus suplentes.



D. Post

El Estado garantizará la libertad de trabajo para dedicarse libremente a la profesión, industria u oficio que cada cual crea conveniente, siempre que no se oponga a la moral, a la salud o a la seguridad pública. **Arto: 103 Cn<sup>10</sup>**

D. Post

El trabajo es un derecho y un deber. El Estado procurará que toda persona apta, de preferencia los nacionales, tenga una ocupación remunerada en condición que no se menoscaben su libertad ni su dignidad. **Arto 104.Cn.**

D. Post

Se garantizará a los trabajadores:

1. Su independencia moral y cívica;
2. El descanso semanal obligatorio, pagados en los casos y en la forma que determine la ley.
3. Una jornada de trabajo no mayor que la máxima que determine y reglamente la ley, según la naturaleza del mismo. Quedan excluidos de esta limitación los gerentes, administradores, apoderados y todos los que por la índole de su trabajo estén sujetos a horarios.
4. Un salario o sueldo igual para igual trabajo prestado con idénticas condiciones de eficiencia.
5. Un salario o sueldo mínimo que les asegure un grado de bienestar compatible con la dignidad humana. Este salario o sueldo se fijará de acuerdo con las condiciones y necesidades en cada región, para las diversas clases de trabajo.
6. El pago del salario o sueldo en moneda de curso legal, en día de trabajo en el lugar donde preste sus servicios, en su plazo y cuantía fijada en el contrato o derivados de la relación de trabajo, plazo que no podrá exceder de una semana si tratare de obreros, ni de 15 días, si se tratare de empleados.

---

<sup>10</sup> Constitución Política De Nicaragua, Promulgada el 14 de Marzo de 1974, Publicada En La Gaceta Diario Oficial, N° 89, del 24 de abril de 1974.



- En ningún caso podrá efectuarse el pago con mercadería, vales, fichas y otros signos representativos con que se pretenda sustituir la moneda.
7. La indemnización por los accidentes y riesgos profesionales del trabajo en los casos y en las formas que la ley determine.
  8. La regulación especial del trabajo de mujeres y niños;
  9. Asistencia médica suministrada, por las instituciones sociales, que se establezcan al efecto.
  10. El reposo a la mujer embarazada por un lapso no menor de 20 días antes del parto y de 40 después. Este reposo será pagado por el patrono a cuyo servicio se encontrará, siempre que le hubiere trabajado 6 meses continuos;
  11. Para el trabajo extraordinario o nocturno, una retribución doble de la correspondiente a la jornada ordinaria, se exceptúa el trabajo nocturno cuando se verifique periódicamente por turnos, con las limitaciones que establezca la ley.
  12. La prohibición del embargo, compensación o descuento del salario mínimo, salvo que en el embargo se lleve a cabo en virtud de sentencias dictadas en juicio de alimentos;
  13. Quince días de vacaciones pagadas después de 6 meses de trabajo continuo. Al servicio del mismo patrono de esas vacaciones, de esas vacaciones una semana será de descanso obligatorio y el resto del tiempo podrá el trabajador o empleado continuar en su trabajo;
  14. En los casos de despido injusto o vencimiento del contrato del trabajo vacaciones proporcionales pagadas, en la forma que determine la ley;
  15. No ser despedidos, cuando el contrato sea por tiempo indeterminado, sin preaviso de un mes, salvo que el obrero o empleado hubiese dado motivo legal para su despido;



16.El derecho de huelga y paro en los casos y formas que determine la ley. **Arto 105.Cn.**

Comen

Mientras leyes especiales no regulen la aplicabilidad, modalidad, y extensión de las garantías comprendidas en los ordinales 2), 7), 10), 13), 14) y 15). Estas regirán en toda su plenitud para los jornaleros y demás trabajadores del campo por lo que hace a las pequeñas empresas industriales y servicios domésticos, la ley reglamentará la aplicabilidad, modalidad y extensión de las garantías comprendidas en los **Arto 2, 7, 10, 13, 14, 15 y 16.**

En cuanto a los funcionarios y empleados públicos, instituciones del estado, distritos nacionales y municipios, se estará a lo dispuesto en el título respectivo de la constitución y las leyes especiales.

D. Post

En material de trabajo serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes las siguientes: **Arto 106.Cn.**

1. Las que restrinjan o alteren las garantías y derechos reconocidos por la constitución y las leyes de orden público.
2. Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en lugares determinados ; y
3. Las que señalen al contrato un término mayor de 2 años, salvo los casos que a favor del trabajador determine la ley.

D. Post

La seguridad social constituye un deber del estado y funcionará mediante racional contribución del estado, de los patronos y de los trabajadores, y cubrirá en forma gradual y progresiva, los casos de enfermedad, paternidad, invalidez, vejez, muerte, viudez, orfandad, riesgos profesionales y los demás que determine la ley. **Arto 107.Cn.**



### **1.1.5 Constitución de 1987**

#### Comen

Del análisis de las Reformas constitucionales que sufrió La Constitución de 1987 en 1995 y la del 2000; es bien sabido que en lo laboral no se ventilo reformas algunas, manteniéndose los mismos derechos sociales y laborales; no así dentro del marco ordinario ( leyes ) ejemplo; al crear una nueva Ley número 185, código del trabajo y en lo relativo al Derecho de La Seguridad Social, que no son más que acomodamiento y transformaciones a nivel institucional , partir del ya referido estudio que hiciera el INSSBI en cuanto a Políticas de desarrollo y evolución que debe considerarse para el futuro de La Seguridad Social, a partir de 1990 y 1992.-

Lo sobresaliente en lo laboral es que en la seguridad social se mantuvo los mismos derechos y garantías.

Es una constitución con un alto contenido social, que procura proteger y tutela a la familia como núcleo fundamental de la sociedad, salvaguarda los derechos de la salud, educación, seguridad social y la función social de la propiedad entre otros, derechos y libertades sociales e individuales. Es una constitución desarrollada socialmente, la cual también tutela de manera efectiva los derechos individuales.

#### D. Post

El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de las sociedades, de las personas, y en fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses en



condiciones que garanticen los derechos fundamentales de las personas. **Arto. 80 Cn**<sup>11</sup>

D. Post

Los trabajadores tienen derecho de participar en la gestión de las empresas, por medio de sus organizaciones y de conformidad con la ley. **Arto. 81 Cn.**

D. Post

Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que le aseguren en especial:

1. Salario igual por trabajo igual. En idénticas condiciones, adecuado a sus responsabilidad social, sin discriminaciones, por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les aseguren un bienestar compatible con la dignidad humana.
2. Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo.
3. La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para la protección de su familia y en los términos que establezca la ley.
4. Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y disminución de los riesgos profesionales para ser efectiva la seguridad ocupacional del trabajo.
5. Jornadas laborales de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por decimotercer mes de conformidad con la ley.
6. Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicios, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

---

<sup>11</sup> Constitución Política de Nicaragua, Promulgada el 19 de Noviembre de 1986, Publicada En La Gaceta Diario Oficial, N° 5, 9 de Enero de 1987.



7. Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley. **Arto. 82 Cn.**

D. Post

Se reconoce el derecho a la huelga. **Arto. 83 Cn.**

D. Post

Se prohíbe el trabajo de los menores, en labores que pueden afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Se protege a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social. **Arto. 84 Cn.**

D. Post

Los trabajadores tienen derecho a su formación cultural, científica y técnica. El Estado la facilitará mediante programas especiales. **Arto. 85 Cn.**

D. Post

Todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y escoger un lugar de trabajo sin más requisito que el título académico y que cumpla una función social. **Arto. 86 Cn.**

D. Post

En Nicaragua existe plena libertad sindical, los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos, y estos podrán constituirse conforme lo establece la ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical. **Arto. 87 Cn.**

D. Post

Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que en defensa de sus intereses particulares o gremiales celebren con sus empleadores:

1. Contratos individuales.



2. Convenios colectivos.

Ambos de conformidad con la Ley. **Arto. 88 Cn.**

## **1.2 Concepto del Derecho del Trabajo**

### Doct

Según *Torres Guardián* afirma que los tratadistas aún no se ponen de acuerdo en lo que se refiere a la denominación de esta materia, unos piensan que debe llamársele “Derecho del Trabajo”, mientras que otros son de la opinión que la acepción más indicada es la de “Derecho Laboral”. Esto ha generado acalorados debates en cuanto al nombre que debe recibir “el conjunto de normas que regulan los derechos y deberes de los empresarios y trabajadores, los conflictos surgidos del proceso de la producción o de las luchas sindicales”. Hay quienes opinan que debe llamársele “Legislación”, otros son del criterio que un nombre más acertado es “Derecho”.<sup>12</sup>

Se ha dado en llamar legislación al conjunto o cuerpos de leyes que integran el derecho positivo del Estado, tomando para el caso su aspecto especial o particular, concretado a las disposiciones legales relativas a esta rama del Derecho. En base a su especialización existen tantas legislaciones como ramas jurídicas, y así se habla de legislación civil, mercantil, etc.<sup>13</sup>

Se denomina derecho en un sentido más amplio a todo el conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidos todos los hombres de cualquier sociedad para vivir conforme a justicia y en paz.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Torres Guardián, Pastor. Op.c it. pág. 11.

<sup>13</sup> Ídem.

<sup>14</sup> Ídem.



Comen

Esta rama del derecho ha sido designada como Derecho Obrero, Derecho Social y en la actualidad, comúnmente, como Derecho Laboral o Derecho del Trabajo; nominaciones éstas enfocadas a la actividad humana que le da origen: el trabajo productivo.

Doct

Al respecto *Alfredo Montoya* refiere en su obra Derecho del Trabajo que; “Gramaticalmente y en sentido laboral, la palabra “trabajo” significa el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Más allá de esa definición gramatical, la palabra “trabajo” aplicada al Derecho Laboral, tiene transcendencia y sentido social, económico, jurídico y moral. Se refiere a toda actividad humana, ya sea intelectual, física o de ambos géneros, cuyo ejercicio, como objetivo principal, es percibir una remuneración para satisfacer las necesidades personales y familiares del individuo.”<sup>15</sup>

Comen

Habiendo llegado el trabajo remunerado a constituir un aspecto esencial en la vida de las personas, se ha hecho necesario sujetar su ejercicio a normas legales conteniendo regulaciones, con el propósito que sea la forma adecuada y digna de alcanzar un decoroso nivel de vida; con el fin de humanizar el trabajo.

Es de considerar que, aunque todas las leyes son emitidas conforme lo van requiriendo las necesidades de la comunidad y del país, el Derecho del Trabajo está revestido de caracteres especiales, porque ha evolucionado impulsado por las necesidad del hombre y de la mujer en el ejercicio de las actividades laborales; por el empuje individual y colectivo de los trabajadores y de organizaciones interesadas en la solución de los problemas humanos y sociales del mundo; por conciencia socio laboral que ha ido teniendo más amplitud; y por

---

<sup>15</sup> Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del Trabajo, Decimoctava edición, Ed. Tecnos S.A. 1997, págs. 78.



la respuesta a esas necesidades de parte de las autoridades responsables del bienestar común en los países. En virtud de todo lo cual han sido promulgadas las leyes para regular el trabajo, contenidas en el Derecho Laboral.

Esta discusión parecerá intrascendente, pero explica en cierto sentido el motivo por el cual nos inclinamos por el término “Derecho del Trabajo” por considerarlo más liberador y pertinente, ya que aun cuando el Diccionario de la Real Academia, preceptúa que “Labor es el efecto y la acción de trabajar, sin ser sinónimos; el concepto trabajo es más específico que el de labor, ya que presupone la realización humana y la dependencia generada por la actividad del trabajo.”<sup>16</sup>

Doct

Así se refiere *Donald Alemán* en su obra Derecho Del Trabajo Nicaragüense; “El derecho del trabajo es un conjunto de disposiciones con un alto grado de sentido humano, indistintamente de su orden jerárquico, dirigidas a regular las relaciones individual y colectivas de trabajo, en el marco del respeto de los derechos laborales, humanos, de la coexistencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que aseguren el respeto de sus derechos y su tutela por parte de las autoridades laborales”.<sup>17</sup>

Doct

Según *Guillermo Cabanellas de Torres*, El Derecho del Trabajo en sentido estricto, podría definirse como el conjunto de las normas que regulan esa clase de relaciones laborales; “Es el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y

---

<sup>16</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Buenos Aires, Ed. Heliasta S.R.L. 2002.

<sup>17</sup> Alemán Mena, Donald, Derecho del Trabajo Nicaragüense, concordado con jurisprudencia, doctrina y derecho comparado, 2ª edición, Managua, Nicaragua, Ed. PAVSA, 2006. Pág. 43.



trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía: donde el Estado como poder natural y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los Derechos y Deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.<sup>18</sup>

### **1.3 Breve Reseña del Código del Trabajo de 1945**

#### Comen

El Código de Trabajo de 1945 fue promulgado el 23 de Noviembre de 1944 fue vigente a partir del 1º de Febrero de 1945 por su publicación en “la Gaceta Diario Oficial N° 23”. Analizamos en las anteriores páginas de este trabajo monográfico que, antes de la promulgación del Código Laboral de 1945 se desarrollaron leyes dispersas que regulaban de forma incipiente la materia.

Sin embargo en su conjunto eran obsoletos en comparación a los adelantos de la doctrina Laboral y de las legislaciones vecinas. Entre lo que podemos destacar; los trabajadores tenían derecho a un día de descanso semanal remunerado, en la forma que dictara la ley de cada país, los trabajadores que no gocen del descanso en día señalado, tendrán derecho a una remuneración especial por los servicios que presten en esos días y a descanso compensatorio.

También a la absoluta prohibición de embargo, compensación o descuento del salario sin fijar, tales garantías en forma relativa con respecto al salario mínimo y la inclusión de esa misma prohibición, en cuanto a la indemnización por riesgos profesionales; así como la inembargabilidad de los utensilios que el trabajador necesita para laborar y que sean de su propiedad.

---

<sup>18</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo, Op. cit. Pág. 65



Es gracias a la promulgación de éste Código que se hace visible la inclusión de diversos adelantos doctrinarios en el ámbito laboral de aquella época, así mismo se derogan todas aquellas disposiciones que lesionen los derechos consignados en el mismo.

Comen

El código del trabajo de 1945 se encuentra dividido en dos grandes esferas. La primera de ellas es el Derecho Individual del Trabajo, en la que se encuentran las instituciones devenidas del Contrato Individual del Trabajo; la segunda esfera es todo lo referente al Derecho Colectivo del Trabajo, agrupándose en ella al Derecho de Asociación Sindical, al Derecho de Convención Colectiva y al Derecho de Huelga. Y una tercera que hace referencia a breves normas de procedimiento laboral las mismas que remiten al procedimiento común.

***Código del Trabajo***

- a) Derecho Individual de Trabajo
  - La Institución Básica está contenida en el Contrato Individual de Trabajo.
  - Trabajo de Menores y Mujeres.
  - Suspensión y Despido.
  - Casos Especiales.
- b) Derecho Colectivo del Trabajo
  - Derecho de Asociación Sindical
  - Derecho de Convención Colectiva
  - Derecho de Huelga
- c) Breves Normas Procedimentales.



### **1.3.1 Derecho Individual del Trabajo**

#### **1.3.1.1 La Institución Básica está contenida en el Contrato Individual de Trabajo**

Entre las instituciones Laborales más sobresalientes provenientes del Contrato individual del trabajo podemos mencionar:

D. Post

- **Los sujetos de trabajo:** “Contrato individual de trabajo es la convención por la cual un patrón y un obrero o empleado se obligan estos últimos...” **Arto. 33 C.T**<sup>19</sup>
- **La remuneración:** “se obligan estos últimos a ejecutar cualquier labor, servicio u obra bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada del primero, mediante una remuneración determinada que este pagará”. **Arto. 33 C.T.**
- **El salario:** Lugar, plazo y formas de pagar el salario. Se hace énfasis al concepto de salario que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador en virtud del contrato de trabajo, siendo esta retribución libre entre las partes, pero que no puede ser menor que el mínimo legal; entre las formas de salario como son la unidad de medida; que es el trabajo realizado en cierto tiempo, unidad de obra, por pieza o a destajo; cuando el trabajador no considera el tiempo en ejecutarlo y por tarea; acá el trabajador lo ejecuta en un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido, así como el plazo y lugar donde se hiciera el pago de salario, quedando establecido que el salario deberá pagarse en moneda Nacional. **Artos. 67 y siguientes; Artos. 70, 71, 72. C.T.**

---

<sup>19</sup>Código Del Trabajo, Promulgado el 23 de Noviembre de 1944, Publicado En La Gaceta Diario Oficial, N° 23, 1 de Febrero de 1945.



- **Salario mínimo:** su inembargabilidad, y su mecanismo de estipulación. **Artos 79-81 C.T.**
- **Trabajo en horas extras:** Las horas de trabajo extraordinario y en las que se ocupe un trabajador en su día de descanso o en el compensatorio (...) se pagará con un ciento por ciento del asignado para las horas de jornada diurna o nocturna. **Arto. 74 C.T.**
- **Requisitos del Contrato Individual::** El contrato individual se realiza por escrito cuando firman ambas partes, en dos ejemplares y verbal de ser en este último caso el patrón deberá entregar al trabajador una declaración escrita firmada por él (...) **Arto. 39 C.T**, este debe contener: Lugar y fecha del contrato; Nombre, apellido, edad, estado y domicilio de los contratantes; *Duración del contrato.* **Arto. 4; 1, 2, 3, 4. C.T.** El contrato individual de trabajo no durará más de dos años **Arto. 42 C.T.**, Cuando se trate de servicios que requieran conocimientos técnicos especiales, la duración del contrato podrá estipularse hasta por cinco años **Arto. 43 C.T.**
- **Jornada de trabajo, descanso, duración y división de la jornada: Arto. 41; 5. C.T.** (...) el tiempo efectivo de trabajo no podrá exceder de ocho horas por día, ni de cuarenta y ocho horas por semana; (...) **Arto. 47 CT. y siguientes.** (...) día natural para el trabajo es el comprendido entre las seis de la mañana y las ocho de la noche (...) y lo referente a las jornadas mixtas, máximas en horarios nocturnos, aumento de las horas de trabajo en casos especiales, distribución de las cuarenta y ocho horas de trabajo semanal.
- **Contrato de tiempo indeterminado:** “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”. **Arto. 45; 1. C.T. Trabajo de**



**campo, servicio doméstico, temporales:** En lo referente a cuanto podrá ser concertado el contrato de forma verbal. **Arto. 46 C.T**

- **Riesgo de trabajo:** Accidentes, enfermedades profesionales consecuencias del riesgo, responsabilidades de las partes, indemnización del riesgo laboral. **Artos 82-110 C.T.**

### **1.3.1.2 Trabajo de Menores y Mujeres.**

- **Del trabajo de los menores y de las mujeres:** Los patronos están obligados a permitir la asistencia a las escuelas a los niños trabajadores entre 12 y 14 años **Arto. 122 C.T.**; se prohíbe el trabajo en las empresas industriales, teatros, circos, cafés, minas a los menores de 14 años de edad **Artos. 123-125 C.T.**; se prohíbe emplear a mujeres en la minería, en trabajo que requiera mucho esfuerzo físico o poner en peligro su estado de gravidez, el derecho al reposo pre y pos natal con pago de salario, se prohíbe también el despido por causa de embarazo o lactancia **Artos. 122 al 130 C.T.**
- **Protección al trabajo de menores:** “La capacidad”; “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 menores de doce, podrán obligarse solo con la autorización de sus padres o representantes legales y en defecto de estos, de la persona que los tenga a su cuidado. **Arto. 40 C.T.**

### **1.3.1.3 Suspensión y terminación**

Las causas de suspensión temporal, sin responsabilidad para el patrón ni los trabajadores **Arto. 112 C.T**; las causas de terminación del contrato **Arto. 115 C.T**; Causas justas para rescindir el contrato individual sin necesidad del preaviso de ley **Arto. 119 C.T.**



#### **1.3.1.4 Casos Especiales**

De los servicios domésticos, del trabajo a domicilio, de los aprendices, del trabajo en el mar y vías navegables, del trabajo en las panaderías, en el campo, en las minas. Todos regulados en los **Artos. 131 C.T y siguientes.**

#### **1.3.2 Derecho Colectivo del Trabajo**

##### **1.3.2.1 Derecho de Asociación Sindical**

De la constitución y registro de los sindicatos; del funcionamiento de los sindicatos; de las cooperativas. **Arto. 196-215.C.T.**

##### **1.3.2.2 Derecho de Convención Colectiva**

Todos aquellos contratos celebrados entre patrón y sindicato. **Artos. 22-30.C.T.**

##### **1.3.2.3 Derecho a Huelga**

El concepto de huelga, lícita e ilícita, la huelga lícita solo suspende el contrato de trabajo vigente. **Artos. 222, 223, 224 CT.**

Así como el paro **Arto. 230 CT.**

#### **1.3.3 Breves Normas Procedimentales**

El código del trabajo de 1945 omitió el Derecho Procesal del Trabajo, no obstante se consideró un breve procedimiento laboral el cual se encuentra contenido en el Título VI, Capítulo I llamado Procedimiento de los Juicios de Trabajo.



## **1.4 Actual Texto Legal Vigente del Código del Trabajo de 1996.**

### **1.4.1 Derecho Individual del Trabajo**

#### **1.4.1.1 Instituciones del Contrato Individual del Trabajo**

D. Post

- Sujetos del Derecho del Trabajo.
- Relación Laboral y Contrato de Trabajo, requisitos que debe contener el contrato escrito, la capacidad de contratar.
- Formas y Tipos de Contratos.
- Capacitación, traslados y promociones.
- Suspensión del contrato de trabajo.
- Terminación del Contrato Individual o Relación de Trabajo.
- Jornadas de trabajo, descanso, permisos y vacaciones.
- De los Salarios, Medidas de Protección del Salario y Décimo tercer mes.
- De la Higiene y Seguridad Ocupacional.
- De los Riesgos.
- Del Trabajo de los Niños, Niñas y adolescentes.
- Del Trabajo de las Mujeres, de la protección a la maternidad.
- De las condiciones especiales Del Trabajo de los y las adolescentes, Del Trabajo de las mujeres, De los Servicios Domésticos, Del Trabajo a Domicilio, Del Trabajo en el Mar, Del Trabajo en otras vías acuáticas navegables, Del Trabajo en la Navegación Aérea, Del Trabajo en la Industria de la Construcción, Del Trabajo en el Transporte Terrestre, Del Trabajo en el Campo, Del Trabajo en las Explotaciones Mineras, Del Trabajo de Carga, Del Trabajo en las Prisiones, Del Trabajo de los Discapacitados, Del Trabajo en las Plantaciones, Del Trabajo de los



Docentes Universitarios Horarios. **Artos 6-180 C.T<sup>20</sup>**.

## **1.4.2 Derecho Colectivo del Trabajo**

### **1.4.2.1 Derecho de Asociación Sindical**

#### D. Post

De la Asociación Sindical, facultades y funciones del sindicato, requisitos para su constitución, causas de disolución y liquidación, federaciones, confederaciones, fusión, fuero sindical. **Artos. 203-234 CT.**

### **1.4.2.2 Derecho de Convención Colectiva.**

#### D. Post

Es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas. **Artos 235-243.CT.**

### **1.4.2.3 Derecho a Huelga.**

#### D. Post

Huelga es la suspensión colectiva de trabajo, acordada ejecutada y mantenida por la mayoría de los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo. Para ejercer el derecho a huelga se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener el propósito de mejorar o defender frente al empleador sus derechos, condiciones de trabajo, tratamiento adecuado en las relaciones laborales, negociación entre otras.
- Agotar los procedimientos de conciliación ante el Ministerio de Trabajo.

---

<sup>20</sup>Código del Trabajo, Promulgado el 5 de septiembre de 1996, Publicado En La Gaceta Diario Oficial N° 205, 30 de Octubre de 1996.



- Acordar asamblea general de trabajadores, ejecutada y mantenida de forma pacífica por la mayoría de los trabajadores.
  - Apoyar una huelga lícita de la misma industria o actividad, que tenga por objeto alguno de los objetivos enumerados en los incisos anteriores.
- Artos. 244-252 CT.**

### **1.4.3 Mecanismos Alternos de Resolución de Conflictos**

#### **1.4.3.1 La Negociación**

D. Post

El arreglo directo entre las partes antes de iniciar el procedimiento de conciliación. **Artos 371-372 C.T.**

#### **1.4.3.2 La Conciliación**

D. Post

Cumplidos los requisitos y subsanados los errores y omisiones en el pliego de peticiones el MITRAB designara un conciliador. Si alguna de las partes se negare a comparecer a las audiencias, el conciliador podrá declararla en rebeldía. Si no hubo acuerdo entre las partes, procederán a decidir por votación simple si se van a huelga o se someten al arbitraje. **Artos. 377 -384 C.T.**

#### **1.4.3.3 El Arbitraje**

D. Pos

Forma de conformar el tribunal, termino para dictar el laudo arbitral, termino para interponer el recurso de revisión contra el laudo arbitral. **Artos 390- 402. C.T.**



## **Capítulo II.- EL CONTRATO DEL TRABAJO EN NICARAGUA**

### D. Post

Partiendo de nuestra norma suprema encontramos la Base constitucional del contrato individual de trabajo. Donde se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que en defensa de sus intereses particulares o gremiales celebren con los empleadores: **Arto. 88 Cn**<sup>21</sup>

- Contrato Individual.
- Contrato Colectivo.

Así mismo nuestra legislación laboral regula estas dos clases de contrato, como son los antes mencionados.

### **2.1 Clases de Contrato de Trabajo**

#### **2.1.1 Contrato Individual de Trabajo**

##### D. Post

Según nuestra legislación el contrato individual de trabajo “es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador por el cual establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar un servicio personal”. **Arto: 19**

##### **C.T**

##### Doct

El profesor *Mario de la Cueva* dice que es un acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que lo contrata, a cambio de una remuneración. <sup>22</sup>

<sup>21</sup> Ley de Reforma Parcial de la Constitución Política de Nicaragua, Ley No. 527, Promulgada el 15 de Marzo de 2005, Publicada En La Gaceta Diario Oficial N° 68 del 8 de abril de 2005.

<sup>22</sup> De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 2da Edición. México, Ed. Porrúa. 1998. Pág. 288



Comen

Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y que lo recibe a cambio de la retribución que satisface: por ello, en tales casos, y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante, las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permite distinguir esta clase de contratos de otros que le están próximos, como son el arrendamientos de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.

Teniendo la naturaleza jurídica de este tipo de contrato la subordinación y dependencia que da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe.

### **2.1.2 Contrato Colectivo de Trabajo.**

D. Post

Es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas.

La convención colectiva producirá plenos efectos jurídicos desde el momento de su firma y se extenderá en tres ejemplares, para dar uno a cada una de las partes y otro al Ministerio del Trabajo, para su custodia.

El Ministerio del Trabajo velará porque las convenciones colectivas en ningún caso restrinjan las garantías mínimas establecidas en este Código. **Arto: 235 C.T.**



Comen

Se trata de un contrato específico cuyo objetivo es la venta de la fuerza de trabajo a cambio de un precio, independientemente del precio del producto elaborado. Por ello, el trabajador y el empresario no están situados en un plano de igualdad a la hora de contratar:

- Para el trabajador se trata de obtener medios de subsistencia a cambio de la riqueza que posee: su fuerza de trabajo.- Si no contrata, no trabaja y si no trabaja no come.
- El empresario, en cambio a la hora de contratar, no pone en juego su subsistencia, sino el mayor o menor volumen de beneficios que le proporcionara el trabajo contratado.

## **2.2 Relación Laboral en Concordancia con el Contrato de Trabajo**

Comen

Hemos considerado oportuno aclarar que en materia laboral, “contrato individual de trabajo” no tiene el mismo significado que “relación de trabajo”, pues son dos figuras laborales distintas, aunque vinculantes entre sí.

D.Post

Contrato individual de trabajo (...) es el convenio, escrito o verbal, celebrado entre dos personas, como empleador y trabajador, respectivamente, por el cual acuerdan crear una relación laboral bajo los términos y condiciones pactados.

Relación laboral o relación de trabajo es la situación jurídica laboral que se crea entre empleador y trabajador, desde el momento y por el hecho de la prestación de servicios laborales. **Arto: 19 C.T.**



Comen

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Por contrato de trabajo se entiende, cualquiera que sea su forma o denominación aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

La prestación del trabajo y el contrato producen los mismos efectos. Podemos decir que la relación de trabajo se inicia en el momento en que se empieza a trabajar, y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona con el acuerdo de voluntades.

Pero la omisión del contrato o de la declaración, no impide que nazca la relación laboral en el momento en que comienza el trabajador a prestar servicios para el empleador y, por consiguiente, deben ser aplicadas las disposiciones laborales correspondientes, en todo caso se aplican las Leyes y los Reglamentos de Trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, si los hubiere; el uso y la costumbre, cuando y en lo que fuere aplicable a la actividad de que se trate.

En consecuencia y de conformidad con todo lo expuesto, desde que comienza la relación de trabajo y durante su existencia, es imperativa la aplicación del derecho del Trabajo, haya habido o no un contrato laboral, no depende de la existencia de un contrato, sino necesariamente de la prestación de un servicio personal en relación de subordinación.



En la práctica usualmente primero se celebra el contrato de trabajo y después se inicia la relación laboral. Pero la relación de trabajo puede nacer simultáneamente con el contrato, cuando en la misma fecha que empieza la prestación de servicios.

Puede ocurrir que ya celebrado el contrato de trabajo, nunca nazca la relación laboral; para aclaración de esto, a manera de ejemplo, expondremos el siguiente caso:

El día 15 de un mes es firmado el contrato de trabajo, para que el trabajador comience a prestar servicios el 1ro del mes siguiente.

El día en que fue firmado el contrato se estableció el compromiso legal de crear la relación laboral en la fecha acordada para comenzar a trabajar; y al iniciarse las labores, nace la relación de trabajo que viene a perfeccionar el contrato celebrado.

Sin embargo, puede suceder que ya firmado el contrato no se perfeccione, porque no se da inicio al trabajo; lo que puede ocurrir por causa originada en la empresa, por ejemplo, un incendio en la empresa que la destruya. Ya que el motivo se presenta en el trabajador, como sería si, antes de comenzar a prestar servicios, sufre un accidente o una enfermedad que le dejara con incapacidad permanente para trabajar.

En esas circunstancias, no obstante que existía contrato de trabajo, no llega a nacer la relación laboral en la fecha establecida, sin culpa ni responsabilidad para las partes. Diferentes consecuencias se presentan cuando no se inicia el trabajo



por incumplimiento del contrato sin justa causa, por alguna de las partes; lo que se resuelve con pago de indemnización por daños y perjuicios.

Doct

Nos dice *Mario de la Cueva* refiriéndose a la relación laboral : “La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y su patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones o normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley de Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos – ley y de las normas supletorias, trabajo, entendiendo que la misma se concreta mediante el efectivo cumplimiento de las prestaciones a cargo de cada una de las partes, en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen”.<sup>23</sup>

El Código de Trabajo reconoce esta teoría; se establece como elemento esencial la relación de trabajo para demostrar el vínculo jurídico entre empleadores y trabajadores. **Arto. 1 C.T.**

En su primer párrafo define la relación de trabajo como: “elemento vinculante entre empleadores y trabajadores”. Manteniendo los elementos vitales de esta institución jurídica: la subordinación y la dependencia económica. **Arto. 19 C.T.**

D. Post

La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el artículo 45 del Código de Trabajo. **Arto. 43 C.T.**

---

<sup>23</sup> De la Cueva, Mario, Op. cit. Pág. 120.



D. Post

Como ejemplo: tenemos el caso de los trabajadores domésticos y el campo para demostrar la relación laboral, el empleador deberá entregarle una constancia en donde deberá dejar consignado fecha de inicio de la relación laboral, el servicio u obra a realizar y el salario; la constancia referida será suficiente para demostrar la existencia de la relación laboral, por lo general en la practica el empleador violenta estas disposiciones. **Arto.20; c. C.T.**

## **2.3 Elementos de la Relación Laboral en el Contrato de Trabajo**

### **2.3.1 Sujetos del Contrato de Trabajo**

#### **2.3.1.1 Empleador y Trabajador**

Comen

Son las personas vinculadas en la relación por medio de los derechos y obligaciones que nacen de ella.

Los sujetos en el Contrato de Trabajo son: Los empleadores y los trabajadores, sujetos esenciales del Derecho del Trabajo. Desde el momento en que es suscrito o pactado verbalmente un contrato de trabajo, se inicia una vinculación jurídica, laboral y económica, cuyos sujetos son el empleador o la empleadora y el trabajador o la trabajadora; relación que se perfecciona en el momento que la persona comienza a prestar servicios. En esa relación Jurídica está involucrada la empresa, ya que, como fuente de trabajo que es, se crea una vinculación jurídica entre el trabajador y la empresa.

Doct

Los sujetos de trabajo según *Josefina Carla Gómez Téllez* son:

- a) La persona que se obliga a trabajar, cediendo los frutos de su trabajo y la actividad dirigida a la producción; Trabajador.



- b) La persona natural o jurídica que hace suyos inicial e inmediatamente los frutos de la actividad del trabajador, dirige ésta y la remunera; Empleador.<sup>24</sup>

D. Post

Así como se define al empleador como la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios laborales o la ejecución de una obra a cambio de remuneración. **Arto. 8 C.T.**

Comen

En algunos Códigos del Trabajo de América Latina es designado con el término Patrón. En Nicaragua la ley usa el término empleador, que tiene el mismo significado, es el usado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la versión en español de los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo y el que nosotros hemos preferido usar.

Consideramos oportuno extendernos sobre los términos persona natural y persona jurídica, que son las dos formas en que se presenta la figura laboral llamada empleador o empleadora.

Persona natural, designada también como persona física, es todo ser humano, para quien existe capacidad jurídica, que comprende capacidad adquisitiva o de goce y capacidad de ejercicio.

Las leyes laborales, haciendo excepción, establecen que los mayores de determinada edad pueden contratar como empleador o como trabajador; salvedad que está limitada al ejercicio de sus funciones como tales, siendo, por lo tanto, valido y con efectos legales todos los actos que celebren relativos a la empresa.

---

<sup>24</sup> Gómez Téllez Josefina Carla, Derecho Laboral I, Managua, Nicaragua, Ed. Nica, 1997, 47págs.



El empleador también puede ser una persona jurídica, esto es, una asociación o sociedad civil, industrial o comercial, con personería jurídica otorgada por el organismo competente del Estado; lo que es importante a fin de garantizar la existencia legal y la capacidad jurídica de la entidad para contraer, en el carácter de empleador, obligaciones laborales, y a quien se pueda demandar el cumplimiento de estas obligaciones.

### **2.3.1.2 Representante del Empleador**

#### Comen

Frente a la empresa siempre hay una persona que la dirige e interviene en el desarrollo de la relación laboral con los trabajadores. Esa persona puede ser el propietario de la empresa u otra que haya sido nombrada su representante, porque el dueño tiene facultad de ejercer personalmente su función de mando y dirección, o delegarla, dentro de la organización administrativa de la misma. Si el dueño de la empresa es una persona jurídica, siempre debe haber un representante legal de la entidad.

Las personas que reciben esa delegación, cuando contratan a un trabajador lo hacen en nombre y representación del empleador, y en tal concepto obligan a éste en todos los términos del contrato de trabajo y en los deberes que surgen de la relación laboral.

#### D. Post

Es esa categoría se encuentran los gerentes, directores, los capitanes de barco, los administradores y los mandadores, como es común en el campo; y en general toda persona que, debidamente autorizada, ejerce en la empresa esas funciones de mando, dirección o de administración. **Arto. 10 C.T.**



### **2.3.1.3 Sustitución del Empleador**

#### D. Post

La sustitución del empleador no afecta las relaciones de trabajo. El empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo, hasta por el término de seis meses, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de sustitución, concluido el trabajo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo empleador. **Arto. 11 C.T.**

#### Comen

Es conveniente no confundir el termino representante del empleador, con el de Sustituto del empleador, ya que en Derecho Laboral ambos responden a conceptos diferentes.

Es decir, la sustitución del empleador se presenta solamente, cuando la empresa pasa a ser propiedad de una persona natural o jurídica, ya sea por compraventa, herencia, o alguna otra forma legal de traspaso de propiedad. Así está esta aceptada por la doctrina laboral; y habiendo sustitución del empleador médiante la transmisión de la propiedad de una empresa, de un establecimiento o una parte de la empresa, a otra persona, el adquirente pasa a ser el nuevo empleador; y como tal, obtiene todos los derechos y asume todas las obligaciones laborales existente al momento del traspaso, así como los derechos y obligaciones que se generan con el desarrollo de la relación laboral, la que continua existiendo entre el trabajador y la empresa.

El trabajador no pierde los derechos adquiridos ante de la sustitución; y todas las obligaciones laborales pendientes de cumplimiento, pasan del dueño anterior al nuevo dueño o sustituto del empleador.



En Nicaragua, la ley establece responsabilidad solidaria durante seis meses para el empleador sustituido y el sustituto o nuevo empleador, en el cumplimiento de las obligaciones laborales nacidas antes de la fecha del traspaso de propiedad de la empresa.

Al establecer la ley que existe responsabilidad solidaria entre el anterior y el nuevo dueño de la empresa, significa que el trabajador puede reclamar a uno u otro, separada o conjuntamente, dentro del término de seis meses, el cumplimiento de los derechos antes de la sustitución del empleador.

Pasado el término de seis meses, el nuevo dueño será el único responsable de las obligaciones para con el trabajador que no habían sido cumplidas por el anterior dueño de la empresa, y las que se vayan derivando de la relación laboral a partir de la fecha de sustitución.

### **2.3.2 Objeto**

#### Comen

Dentro de los elementos que componen a la Relación Laboral en el Contrato de trabajo, encontramos necesario definir al objeto, particularmente en la búsqueda de las necesarias formas de explicar los fines de la Relación Laboral, podría de lo cual desprenderse que el objeto de esta “Relación” será la prestación de un servicio que hace el Trabajador a su Empleador, considerando la prestación de un servicio en aras al pago de un salario o remuneración.

Este elemento de igual jerarquía que los mencionados, es necesario para que exista el vínculo a una relación entre trabajador y empleador, donde existen obligaciones recíprocas, aun cuando no se pueda hablar técnicamente de un contrato de trabajo.



Doct

*Alberto Briceño Ruiz* se refiere al objeto como el elemento constituido por la seguridad que emana de la propia relación y de los preceptos legales que se refieren de manera primaria y elemental al trabajador<sup>25</sup>

### **2.3.3 Subordinación y Dependencia**

D. Post

El empleo o cargo es la ocupación o profesión ejercida por un trabajador con subordinación a otra persona denominada empleador, para prestar sus servicios de acuerdo a las responsabilidades que deben ser cumplidas. **Arto 13.C.T.**

La subordinación es un elemento esencial del contrato o relación de trabajo, que hace la distinción entre la relación de trabajo y otros tipos de relación.

La subordinación jurídica implica la existencia de dirección y de mando por parte del empleador, al que se sujeta el trabajador poder actuar o potencial ejercido directa o personalmente o por medio de representante, encaminado a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra; es decir el empleador dirige la actividad del trabajador, dictando normas, instrucciones y ordenes relativas a la ejecución del trabajo, [...], trabajo dependiente y subordinado, por cuanto deben realizarse bajo las ordenes e instrucciones de otras personas, dentro de su ámbito de organización y dirección.<sup>26</sup>

Doct

Según *José Dávalos* la subordinación laboral implica el deber jurídico de obediencia del trabajador, correlativo de la facultad jurídica de mando del

<sup>25</sup> Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios. México. Ed. HARL, 1985, Pág. 107.

<sup>26</sup> Martínez Ordoñez, Octavio, y Castellón Tórrez Saúl, Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente (1997- 2001), León, Nicaragua, Ed. Universitaria, UNAN-León, 2002. Pág. 212-213, 225.



empleador; bajo este amplio concepto, tan subordinado es el directivo de una empresa automotriz, como el doméstico o el obrero no calificado.<sup>27</sup>

Comen

Aun cuando el artículo 13 C.T. no se refiere a una forma de dependencia que se desprende de la subordinación entre el trabajador y el empleador. Podríamos señalar que la dependencia que resulta de la subordinación se refiere a una dependencia personal del trabajador al empleador, donde existe dirección y mando, es por eso que no se debe confundir con la dependencia económica, ya que ésta puede ayudar a aclarar o definir una determinada relación de trabajo, tal es el caso de aquellas personas que dependen de una remuneración, por tal razón no puede constituir un elemento esencial en la relación laboral, ya que se necesita la subordinación jurídica o dependencia personal del trabajador al empleador.

### **2.3.4 El Salario**

D. Post

Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral. **Arto. 81 C.T.**

Comen

Si lo vemos desde el punto de vista económico todo trabajo terminado depende de un salario, incluso los que trabajan por cuenta propia, como son los trabajadores que son contratados por contrato de Servicios Profesionales y Técnicos Nicaragüenses.

Doct

El maestro *José Dávalos*, afirma que el salario es una forma de distribuir la riqueza, un instrumento de justicia social. Ahora bien, en la situación actual, el salario es un dramático elemento de subsistencia del trabajador. [...] El trabajo

---

<sup>27</sup> Dávalos, José Tópicos Laborales. 2ª Edición. México. Ed. Porrúa. 1998. Pág. 547.



constituye el único patrimonio del trabajador; el salario que percibe por poner su fuerza de trabajo al servicio de un patrón representa el único camino para obtener, para sí y para su familia, condiciones de vida digna.<sup>28</sup>

Comen

Podemos afirmar que en años anteriores se definía al trabajador, quien percibía su salario por vender su fuerza de trabajo, pero hoy en día no es un requisito sino un derecho que posee.

## **2.4 Tipos de Contratos de Trabajo**

### **2.4.1 Por su Forma**

#### **2.4.1.1 Verbales**

Es cuando dos personas acuerdan sobre una declaración de voluntad común, estimada a regular sus derechos, solo que lo hacen de forma verbal, en consecuencia el hecho que no exista contrato individual por escrito, no significa que no exista relación laboral.

D. Post

Es en estos casos donde el empleador violenta las garantías constitucionales e individuales laborales del trabajador, tratando de evadir la responsabilidad de proporcionarle a su trabajador los derechos adquiridos, por el solo hecho que son laborarles y que son derechos inalienables e irrenunciables, consignado en los principios fundamentales .**Acápite IV C.T**

Teniendo como requisitos que sea:

- a) Al trabajo en el campo
- b) Al servicio domestico
- c) Y a los trabajos temporales u ocasionales que no excedan de diez días.

---

<sup>28</sup> Dávalos, José. Op cit. Pág. 123.



Es donde el empleador suministra al trabajador dentro de los primeros tres días de trabajo, una constancia que contenga la fecha iniciando la relación de trabajo, el servicio a prestar su obra a realizar y el salario estipulado. Salvo en prueba de contrario, la constancia referida será suficiente para demostrar la existencia de la relación laboral. **Arto. 24 C.T.**

#### **2.4.1.2 Escrito**

##### D. Post

Cuando dos personas acuerdan sobre una declaración de voluntad común, destinada a regular sus derechos por escrito.

Teniendo como requisitos que sea:

- a) El lugar y fecha de su celebración;
- b) La identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellidos del representante legal de la entidad empleadora.
- c) Descripción del trabajo y el lugar o lugares donde deba realizarse;
- d) La duración diaria y semanal de la jornada y si esta 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, periodos y lugar de pago y si conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo, por comisión o por participación en los cobros de venta 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.



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. **Arto. 20 C. T.**

## **2.4.2 Por la Naturaleza de su Duración**

### **2.4.2.1 Determinados**

#### D. Post

Se consideran por tiempo determinado cuando en el mismo acto de su celebración se establece un plazo.

#### D. Post

Dentro de los contratos de duración determinada se suelen distinguir el:

Contrato de obra o servicio determinado: tiene por objeto la realización de una obra o servicio, determinado, con autonomía propia dentro de la actividad de la empresa. Se contrata la realización de la obra o servicio, hasta su finalización, por lo que el contrato es limitado en el tiempo aunque su duración es incierta. Se extingue cuando se realice la obra o servicio con previa denuncia. **Arto. 24 C.T.**

### **2.4.2.2 Indeterminado**

#### D. Post

Es cuando no se establece plazo determinado. Dentro de los contratos de duración indeterminados, se puede dar el caso que un contrato por tiempo determinado se convierta en indeterminado, en que se determina de manera clara que una vez que el plazo ha concluido, o cuando venció el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente. **Arto. 27 C.T.**

También se puede dar el caso en que las partes convengan establecer inicialmente un periodo de prueba de un mes, en este momento el acto de la duración del contrato es determinada, la cual puede convertirse en



indeterminado una vez concluido este periodo, el empleador después de haber evaluado al trabajador y su resultare satisfactoriamente comunicándole que se le ha confirmado en el cargo o en el caso contrario cualquiera de las partes puede ponerle fin a la relación laboral. **Arto. 28 C.T**

### **2.4.3 Según la Cantidad de Trabajadores**

#### **2.4.3.1 Contrato Individual**

D. Post

Es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio. **Arto. 19 C.T.**

#### **2.4.3.2 Contrato Colectivo**

D. Post

Es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica.

Nuestra legislación consagra también, que todas las estipulaciones contenidas en una convención colectiva se convierten en clausulas obligatorias o partes integrantes de los contratos individuales de trabajo que celebre durante la vigencia de dicha convención entre el empleador y cualquier trabajador contratado con posterioridad en su celebración. **Arto. 235 C.T.**

### **2.4.4 Según su Forma de Pago**

#### **2.4.4.1 Por Unidad de Tiempo**

D. Post

Cuando solo se tiene en cuenta el trabajo realizado en determinado número de horas o de días sin la estimación de su resultado. **Arto. 83; a. C.T.**



#### **2.4.4.2 Por Unidad de Obra, Por pieza o a Destajo**

D. Post

Cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleó en la ejecución. **Arto. 83; b. C.T.**

#### **2.4.4.3 Por Tarea**

D. Post

Cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido. **Arto. 83, c. C.T.**

### **2.5 Suspensión y Terminación en el Contrato de Trabajo.**

#### **2.5.1 Suspensión del Contrato de Trabajo**

Comen

La relación laboral se inicia con el surgimiento de la subordinación económica y la dependencia, administrativa o jerárquica, del trabajador hacia el empleador y concluye cuando se rompen estos elementos. Es posible que aun cuando no se termine la relación de trabajo, se den circunstancias por las cuales las obligaciones principales que nacen con la relación laboral, como son el pago del salario por parte del empleador y la prestación del trabajo por parte del trabajador, deben suspenderse, es decir, esto no trae aparejada la terminación del contrato del trabajo o la relación laboral, sino únicamente la suspensión de las obligaciones principales de ambos sujetos del contrato de trabajo.

Doct

Para *Mario de la Cueva* “La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador



y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la presentación de su trabajo”.<sup>29</sup>

Comen

Esta es una institución muy peculiar y característica del Derecho del Trabajo, por cuanto permite la subsistencia del contrato aun cuando pueden existir causas para que el mismo se termine.

Es una figura que protege al trabajador ya que le permite mantener vivo el vínculo laboral sin prestar sus servicios, en algunos casos pueden la ley obligar al empleador a pagar salarios o parte de los mismos y en otros casos sencillamente se interrumpen las obligaciones entre las partes.

La suspensión se distingue de la terminación por el carácter temporal de la primera, lo que significa que su existencia está condicionada al nacimiento de un hecho que impide que el trabajador preste sus servicios durante un tiempo determinado, pero que transcurrido ese tiempo o desaparecido el hecho del trabajador debe continuar laborando; en tanto la terminación la prestación concluye y nunca más se reanuda la relación laboral, puede decir que la suspensión se compara con la enfermedad y la terminación se compara con la muerte.

**2.5.1.1 Causas de la 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;

---

<sup>29</sup> De la Cueva, Mario. Op cit. Pág. 80.



- 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. **Arto. 37 C.T.**

### **2.5.1.2 Causas de la Suspensión Colectiva**

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. **Arto. 38 C.T.**

## **2.5.2 Terminación del Contrato de Trabajo**

### D.Post

La terminación del contrato individual o relación de trabajo es la que pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos. **Arto. 40 C.T.**

### **2.5.2.1 Formas de Terminación del Contrato**

#### **2.5.2.1.1 Por Despido con Causa Legal**

##### D.Post

Cuando el trabajador ha incurrido en causa legal de despido, el empleador tiene derecho a dar terminado el contrato de trabajo.

La ley establece las siguientes causales de despido:

- Falta grave de probidad; que significa Falta grave de honradez.
- Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo.
- Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa.
- Cualquier violación a las obligaciones que le imponga al contrato individual de trabajo o el reglamento interno, que haya causado daños a la empresa.

En todos estos casos, el empleador podrá hacer valer el derecho de despido dentro de los treinta días de haber tenido conocimiento del hecho que lo motiva. Se considera que pasado este término, ha habido perdón a la falta o al hecho que



pudo haber dado origen al despido o que el empleador no encontró suficiente mérito o prueba para hacerlo. Antes de autorizar un despido para el cual aduce el empleador causa justificada, el Inspector Departamental del Trabajo deberá dar audiencia al trabajador.

La resolución del Inspector será revisada por el Inspector General del Trabajo si alguna de las partes apelare; en todo caso, el agraviado tendrá derecho a entablar demanda judicial ante los tribunales correspondientes. **Arto. 48 C.T.**

Comen

Autorizado el despido, el empleador tiene la obligación de pagar al trabajador el salario hasta el último día de trabajo, las prestaciones sociales que estaban adquiridas y la parte proporcional de las prestaciones sociales, como vacaciones y decimotercer mes.

### **2.5.2.1.2 Por Renuncia del Trabajador**

D. Post

Cuando el contrato es por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso al empleador por anticipación. El aviso debe ser dado por escrito con quince días de anticipación, por lo menos. Los trabajadores del campo y del servicio doméstico podrán hacer verbalmente la notificación al empleador, en presencia de dos testigos, si esto es posible. **Arto. 44 C.T.**

En relación a la renuncia del trabajador, la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia, no afecta el derecho adquirido del trabajador a pago de compensación por antigüedad. **Arto. 43 C.T.**

Comen

En caso de renuncia, es razonable y justo un reconocimiento al trabajador por el aporte dado a la empresa, y una compensación por el desgaste de sus energías, la



que debe guardar relación con el tiempo de trabajo. Pero igualar el monto de la compensación en esos casos, con el derecho que tiene el trabajador a indemnización por antigüedad en caso de despido injustificado, se aleja del sentido de equidad que debe haber en las disposiciones laborales, y del espíritu de la ley.

#### **2.5.2.1.3 Por Acuerdo de las Partes**

##### Comen

El empleador y el trabajador pueden, en cualquier momento, de común acuerdo poner fin al contrato de trabajo. En ese caso, el empleador está obligado a pagar indemnización por tiempo de servicio, en igual forma que debe hacerlo cuando sin causa justificada despide al trabajador, o cuando este renuncia.

#### **2.5.2.1.4 Por Expiración del Término Estipulado o Conclusión del Trabajo**

##### Comen

El contrato de trabajo de tiempo determinado finaliza sin responsabilidad para los contratantes, por cumplimiento del término estipulado, por terminación del trabajo o del servicio que le dieron origen.

#### **2.5.2.1.5 Por Jubilación del Trabajador.**

##### Comen

La jubilación del trabajador debe ser voluntaria. Conforme la ley de Nicaragua el jubilado no puede continuar trabajando para un empleador; no puede ser trabajador asalariado y estar en el contingente de jubilados, recibiendo pensión en ese concepto. Por lo cual el contrato de trabajo termina por la jubilación.



### **2.5.2.1.6 Por Muerte o Incapacidad Permanente del Empleador o del Trabajador.**

Comen

Esos infortunios ocurridos al empleador, son causa de terminación de los contratos de trabajo solamente cuando la falta del empleador trae como consecuencia precisa, la terminación de los trabajos o el cierre del centro laboral. Tal situación puede ocurrir en una pequeña empresas, por ejemplo; un pequeño taller de carpintería, de mecánica, etc.: en que el dueño es el maestro, sin cuya dirección la empresa no funciona.

Rara vez ocurre en medianas o grandes empresa, y nunca en aquellas de cierto volumen en que sus dueños han constituido sociedad comercial o industrial, o cuando la sucesión familiar continua con la actividad y negocios de la empresa. Por lo cual, en estos casos, la muerte o la incapacidad permanente de la persona que está frente a la empresa, no ocasiona la terminación de los contratos de trabajo.

Tratándose de incapacidad permanente del trabajador o de su muerte, el empleador debe pagar a él, o a quien corresponda en caso de fallecimiento, las cantidades que las debía en la fecha en que concluyo el contrato, más las vacaciones y decimotercer mes proporcionales. Sin perjuicio de otras obligaciones si se trata de riesgo del trabajo.



#### **2.5.2.1.7 Por Sentencia Condenatoria o Pena Privativa de la Libertad del Trabajador.**

Comen

En los casos de detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, supera la suspensión de la relación laboral; pero al ser dictada sentencia condenatoria con pena que prive de libertad al trabajador, termina el contrato de trabajo.

#### **2.5.2.1.8 Por Cesación Definitiva de la Industria, Comercio o Servicio.**

Comen

Esos casos deben estar basados en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio de Trabajo, cuyos funcionarios deben también constatar el cumplimiento de las obligaciones económicas de la empresa para con los trabajadores.

#### **2.5.2.1.9 Por Resolución Judicial Firme Cuya Consecuencia Sea la Desaparición Definitiva de la Empresa.**

Comen

En estos casos, el cumplimiento de las deudas para con los trabajadores por prestaciones sociales u otras, que estén pendientes de pago, son deudas de preferencia, por las que responde la empresa con sus bienes.

#### **2.5.2.1.10 Por Fuerza Mayor o Caso Fortuito Cuando Traigan Como Consecuencia Precisa El Cierre de la Empresa.**

Comen

Estos hechos son causas de conclusión de los contratos de trabajo cuando traen como consecuencia precisa la terminación del trabajo. La rescisión de un contrato puede ser declarada cuando existe alguna causa de nulidad. Puede el motivo existir en la empresa, por ejemplo, que las labores a desempeñar sean



inaceptables, por alguna condición de trabajo que no fue informada al trabajador al firmar el contrato.

En ese caso, el trabajador puede pedir la nulidad del contrato de trabajo, sin obligación de dar aviso anticipadamente. También la causa de nulidad puede existir en el trabajador, por ejemplo, que surja la evidencia de que es un menor de dieciséis años de edad, quien carece de capacidad legal para suscribir contrato de trabajo; o que es menor de catorce años de edad, por lo tanto, carece de capacidad legal para trabajar.

En los casos de nulidad del contrato de trabajo no hay despido, no hay renuncia ni abandono de trabajo; tampoco significa que el trabajador no haya dado resultado aceptable durante el periodo de prueba. Por lo tanto, la nulidad del contrato no puede afectar el record del trabajador, algo de mucha importancia para él.

La nulidad deja sin efecto al contrato desde la fecha en que es firmemente declarada, pero el empleador deberá pagar al trabajador el salario y las prestaciones sociales correspondientes hasta el último día de trabajo.

Es de señalar que los casos de nulidad de un contrato de trabajo, si no hay consenso en cuanto al motivo de la nulidad, deben ser sometidos a revisión del Inspector del Trabajo correspondiente.



## **Capítulo III.-CONTRATO DE TRABAJADOR DE CONFIANZA EN NICARAGUA.**

### **3.1 Concepto de la Contratación de los Trabajadores de Confianza**

#### Comen

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del empleador dentro de la empresa o establecimiento.

#### Doct

El doctor *Teodosio Palomino* refiere al respecto: “Ser o no un trabajador de confianza depende de qué tipo de actividades se realizan para el patrón”.<sup>30</sup>

#### Comen

Lo anterior ha sido motivo de diversos criterios doctrinales, concluyéndose que, no importa el nombre que se le da al puesto, sino que lo importante son las actividades que se lleven a cabo. No perdamos de vista que la importancia de esta clasificación vendrá a colación dentro de un juicio laboral iniciado por el trabajador y, en su caso, corresponderá al patrón acreditar que aquel era de confianza y no de planta.

#### D. Post

Son los funcionarios y empleados de confianza aquellos que la Administración del Estado contrata para prestar servicios personales o desempeñar puestos permanentes de asesoría técnica y asistencia técnica y/o administrativa directa en los despachos de los funcionarios públicos principales.- Estos funcionarios

---

<sup>30</sup> Palomino, Teodosio A, La Confianza en el Derecho Laboral Comparado, Perú, 2003, págs. 142.



tienen derecho a las prestaciones sociales pero no tienen derecho al pago de indemnización.-**Arto. 14 LSCCA** <sup>31</sup>

**D. Post**

Son nombrados “Personal de confianza”, aquellos servidores públicos municipales de libre designación para desempeñar solo actividades de asistencia y asesoría a los órganos de gobierno municipal. Se incluye también al Gerente Municipal.-**Arto. 2 LCAM**<sup>32</sup>

### **3.2 Características de la Contratación de los Trabajadores de Confianza**

**Comen**

- a) Contiene limitaciones al principio de libertad de contratación y a la autonomía de la voluntad, porque la validez de las cláusulas del contrato depende de que esté de acuerdo con la ley, y no solamente de la voluntad de los contratantes.
- b) La falta de alguna clausula esencial en el contrato no trae la nulidad del mismo, sino la obligación de establecerla para complementarlo.
- c) La violación a la ley en alguna clausula accesoria, acarrea la nulidad de la cláusula pero no del contrato, por ejemplo, si determinare una duración de la jornada mayor a la legal, se aplica lo dispuesto por la ley, no lo establecido en el contrato.

En ambos casos, la cláusula nula por ser ilegal u omitida en el contrato es suplida por lo dispuesto en la ley, la convención colectiva de trabajo, en su caso, el uso o la costumbre en el tipo de trabajo que se trate.

---

<sup>31</sup> Ley N° 476 “Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa”, Promulgada 19 de noviembre del 2003, Publicada en la Gaceta Diario Oficial N° 235 del 11 de diciembre del año dos mil tres.

<sup>32</sup> Ley 502, “Ley de carrera administrativa Municipal”. Promulgada el 20 de octubre del 2004, Publicada en la Gaceta Diario Oficial, N° 244, del 16 de Diciembre del 2004.



- d) Se realiza con el solo consentimiento de los contratantes, siempre que tengan capacidad legal para celebrarlo; no requiere para su validez autorización de notario, de funcionario, ni registro en oficina estatal.
- e) El contrato escrito se celebra en papel corriente y no requiere pago de impuesto, como timbre, ni papel sellado.
- f) No es gratuito entre las partes, porque en él cada uno de los contratantes adquiere compromisos con el otro. El empleador, al cumplimiento de todas las disposiciones legales y las acordadas en el contrato o en convención colectiva de trabajo, en su caso. Y el trabajador, al desempeño de las labores conforme estipula el contrato y establece la ley.
- g) Establece una vinculación jurídica entre las partes desde la fecha en que fue celebrado, ya se trate de contrato escrito o verbal, la que se perfecciona en el momento en que el trabajador comienza a prestar sus servicios.
- h) El cumplimiento de sus cláusulas está sujeto a la prestación de los servicios acordados; no depende del resultado de los negocios de la empresa, en los cuales el trabajador no tiene más deber y responsabilidad que cumplir las obligaciones establecidas por la ley, en el contrato, y las inherentes al cargo que desempeña.
- i) El incumplimiento por una de las partes de llevar a efecto el contrato de trabajo en la fecha convenida para el inicio de las labores, sin que medie clausula justificada, se resuelve por indemnización, de acuerdo a la existencia de perjuicios causados por la falta de cumplimiento.
- j) La consideración de si el contrato es de tiempo determinado o de duración indefinida, está relacionada con la naturaleza del trabajo. Y se presume que el contrato es de tiempo indeterminado, salvo que las partes establezcan



determinada duración, o cuando la naturaleza y circunstancias del trabajo así lo indique.

- k) En el contrato de trabajo de tiempo indeterminado los contratantes pueden convenir un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede darlo por terminado sin responsabilidad. En Nicaragua el periodo de prueba no puede ser mayor de treinta días (30), pasado ese periodo si el trabajador continúa prestando servicios queda contratado por tiempo indefinido, salvo acuerdo de prórroga del contrato.

### **3.3 Clasificación de la Relación Laboral en el Trabajador de Confianza**

#### **D. Post**

Las relaciones laborales pueden clasificarse en dos grupos:

#### **3.3.1 Según la Situación Legal**

Que atiende a la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas. **Arto. 7 C.T.**

#### **3.3.2 Según el Factor Tiempo**

La durabilidad de dicha relación; por consiguiente, si se toma en cuenta la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas por el trabajador, serán:

- a) Trabajadores de confianza, todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.
- b) Trabajadores de base o de planta, todos aquellos que por exclusión, no sean de confianza, esto es, los que realizan una función o actividad normal en la empresa.



Comen

No debe confundirse la durabilidad de la relación de trabajo con la naturaleza en la función o actividad que desempeña el trabajador, es decir, el hecho de que éste sea de planta, no implica que dicha relación temporalmente sea fija o que el empleado sea inamovible; por consiguiente, el carácter de trabajador de base no depende de la duración de dicha relación, sino, de la naturaleza de la actividad que desarrolla dentro de la fuente de trabajo, pues puede darse el caso de que un trabajador de planta sea contratado por tiempo determinado; para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado, casos en los cuales, al cumplirse el plazo u objeto de la relación laboral, ésta queda concluida.

Un trabajador de confianza puede ser contratado por tiempo indeterminado, que a su vez puede ser permanente o de temporada; pero también pueden darse diversas hipótesis, ya que puede ubicarse en la clasificación relativa a ser de confianza, pero por tiempo determinado, para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado.

Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones, corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza.



### **3.4 La Situación Legal de los Trabajadores de Confianza en Nicaragua.**

#### **3.4.1 En la Institución Pública**

##### D.Post

Se establece que son funcionarios y empleados de confianza aquellos que la Administración del Estado contrata para prestar sus servicios personales o desempeñar puestos permanente de asesoría técnica y asistencia técnica y/o administrativa directa en los despachos de los funcionarios públicos principales que ya han sido definidos, y los que en virtud de las labores que desempeñan, se vinculan directa y personalmente con dichos funcionarios públicos principales (...). **Arto. 14 LSCCA.**

Sin perjuicio de lo que dispone el Código del Trabajo que, para ese efecto, dice que 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. **Arto. 7 C.T.**

##### Comen

En cuanto al empleado de confianza en el sector público, muchas personas tienen firmados nombramientos de confianza al margen de los supuestos que establece la ley, estos servidores públicos carecen de seguridad jurídica, se les abandona a su suerte y marchan a la deriva, impulsados hacia todos los rumbos, de acuerdo con los vaivenes políticos del momento, muchos de ellos desarrollan las más variadas actividades en las dependencias, como mecanografiar, archivar, barrer, trapear, asear los baños; de funciones de confianza no tienen más que el artificio nombramiento.



Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la “confianza”, valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocado por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos.

En referencia a ello, nuestra Constitución alude a los trabajadores de confianza del sector público mas no a los trabajadores de confianza del sector privado, puesto que para ser servidor público se ingresa por concurso público, mientras que para acceder a un cargo de confianza basta que sea designado por el jefe del área, y que se requiera una persona de “confianza” en una institución; si bien el cargo de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP).

Además, la Constitución establece que los trabajadores de confianza pueden sindicalizarse, aunque ostenten un estatus especial dentro de la institución pública, lo cual los obliga a tener un compromiso mayor que los trabajadores ordinarios.

### **3.4.2 En la Institución Privada**

Doct

Según el maestro *Teodosio Palomino*: Son los trabajadores los únicos que hacen que las empresas sean “unidades de producción”. Y siendo irrefragablemente el trabajo la “fuente principal de la riqueza”, no es una “fuente”, sino el productor principal de la riqueza, por lo que merece amplia protección y total amparo, al



margen de las decisiones de la empresa donde el trabajador ejerce su fuerza corporal y mental para producir, porque, crease o no, es la parte sustancial y el elemento constitutivo esencial de la empresa y de la riqueza del país.<sup>33</sup>

Comen

Se considera que son trabajadores de confianza quienes ejercen funciones de dirección en representación del empleador, como los gerentes, directores, administradores, y los que tienen en la empresa facultad de decisión o funciones sobre los intereses y negociaciones de la misma.

Se estima también trabajo de confianza, el que desarrolla la persona teniendo conocimiento sobre los aspectos privados de la empresa, a los cuales no tiene acceso la generalidad de los trabajadores, y los que se relacionan directamente con las labores del empleador dentro de la empresa, como es el trabajo de secretaria o secretario, del asistente de la gerencia. etc.

Es decir, la ley no especifica a quienes se considera trabajadores de confianza, indicando que la categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se le da al puesto; pero agrega: “Siempre son trabajadores de confianza los directores y administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador”.

En relación a este tema, consideramos de interés exponer la evolución que ha tenido el concepto sobre la situación laboral de las personas que ocupan cargos de suma confianza, como los gerentes. A ese respecto hubo polémica en el pasado, en cuanto a si los gerentes eran considerados trabajadores de la empresa

---

<sup>33</sup> Palomino, Teodosio. Op cit. Pág. 85



o estaban excluidos como tales y, en consecuencia, fuera de la aplicación de las leyes laborales.

Inicialmente, no había consenso sobre el tema entre los tratadistas de Derecho Laboral. Algunos consideraban que los gerentes, administradores, etc. No eran trabajadores de la empresa, pues no laboraban en relación de subordinación que, por el contrario, tenían facultad de mando y decisión en la empresa. Se opinó que en caso de conflicto, los gerentes estaban de parte de los intereses de la empresa frente a los trabajadores, en virtud de la representación del empleado que tenían.

En este argumento se consideró cuestionable pues, si bien el gerente tiene dentro de la empresa facultad de mando, también está en la obligación de acatar las instrucciones que recibe del dueño de la empresa o de la Junta Directiva, en su caso. Y tiene para con ellos deber de obediencia en las funciones que desempeña lo que revela un grado de subordinación, característica de la relación de trabajo.

Y en cuanto a la facultad de dirección y de mando que tiene un gerente o un administrador, está sujeta a la autoridad del empleador, y la ejerce en representación que le otorga el dueño de la empresa, no en carácter personal; en virtud de lo cual, en caso de conflicto tiene el deber de representar y defender los intereses de la empresa, pero esa representación no excluye su condición de trabajador, aunque su voto no debe ser considerado en el recuento de votos para ir a una huelga.

Este fue el criterio sustentado por algunos autores y por el Ministerio del Trabajo de Nicaragua, sosteniendo que los trabajadores de confianza, incluidos entre ellos los gerentes, administradores, directores etc. Eran sujetos del Derecho del



Trabajo, y estaban, por lo tanto, cubiertos por el estatuto laboral, con derecho a prestaciones sociales, cobertura en casos de riesgos laborales, etc.

Se consideró, además, que la exclusión de las leyes laborales de quienes desempeñan determinado trabajo subordinado no se puede presumir; y en todo caso debe estar expresamente establecida por la ley, como ocurre respecto a los miembros de las Fuerzas Armadas en cuanto a sus funciones propias, quienes están sujetos a una legislación especial.

Finalmente, se llegó a considerar trabajador a todo el que representa al empleador en la empresa, ya sea gerente, administrador, director etc., pero sujeto a algunas disposiciones especiales adecuadas a las circunstancias particulares del trabajo.

En esas condiciones especiales se incluye la jornada normal de trabajo de mayor duración, la excepción en cuanto al derecho a reintegro en el cargo por despido injustificado, derecho que, de acuerdo con la ley, por razones obvias no se aplica a quienes desempeñan trabajo de confianza.

### **3.5 Tipos de Trabajadores de Confianza**

#### **3.5.1 Por su Situación Legal**

Doct

Según *Néstor De Buen*, dice que los trabajadores de confianza están enmarcados dentro de los siguientes parámetros:

- a) Los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y por su carácter legal establecido en el Código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representan.
- b) Los que por razón de cargo que desempeñan o por las características de



sus labores , estén en contacto directo o constante con el empleador, tales como los servicio doméstico, choferes, asistentes personales o cargos semejantes.<sup>34</sup>

D. Post

Se recoge un concepto similar al expuesto antes y así:

La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la asignación 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 y jurídica que representen. **Arto. 7 C.T.**

Si analizamos este artículo nos encontramos con los siguientes elementos:

D. Post

La primera parte del artículo establece un concepto muy amplio de lo que debemos entender como empleados de confianza, según él, no importa que nombre se le dé al puesto que el trabajador desempeña, sino que lo que debe buscarse es la naturaleza de las labores que desempeña. **Arto. 47 C.T.**

Comen

Si éstas involucran un grado de privacidad y relación estrecha entre trabajador y empleador, podemos deducir que aun cuando el nombre del puesto no lo indique, estamos ante un trabajador de confianza para todos los efectos.

### **3.5.2 Por su Naturaleza**

Comen

Igualmente se considera como empleados de confianza aquellas personas que mantienen una relación permanente y constante con el empleador, como el caso

---

<sup>34</sup> De Buen, Néstor, Derecho del Trabajo, 12ª y 13ª edición, México, Ed. Porrúa, 1999, T.I 657 págs., y T.II 909 págs.



de la cocinera, el chofer personal, la secretaria, etc., ya que en este caso lo más importante de la relación no es el trabajo sino la confianza que el trabajador deposita en esa persona y por lo tanto debe tenerse como empleado de confianza sobre todo para lo relativo al reintegro, ya que es muy peligroso ordenarle al empleador que reintegre a un trabajador que estará en permanente y constante relación con él, más aun cuando se ha tenido divergencias serias que han desembocado en un juicio.

Si los empleados no reúnen los requisitos que la ley exige, no serán considerados empleados de confianza.

**D.Post**

Se plantea que en el caso de los empleados de confianza, aun cuando el despido se haya dado en violación a las normas prohibitivas, no podría darse el reintegro atendiendo a lo peligroso que podría ser para el empleador tener un trabajador resentido tan cerca.

El legislador considero más conveniente que el empleador le pague de dos a seis meses de indemnización siempre y cuando el trabajador tenga más de un año de laborar sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho. **Arto. 47 C.T.**

**Comen**

Es importante señalar que el trabajador de confianza debe demandar el reintegro y no la indemnización directamente, ya que esta es supletoria, es decir, si el trabajador demanda la indemnización por ser empleado de confianza, antes se debe demostrar que cabe el reintegro y la condición de empleado de confianza para que el juez pueda mandar a pagar la indemnización especial que contempla este artículo.



Muchos abogados inadecuadamente demandan la indemnización por empleados de confianza, y esto no existe en el Código del Trabajo, la indemnización del artículo 47 C.T es supletoria solo cuando no puede reintegrarse al trabajador, por lo tanto el juez debe resolver sobre dos situaciones diferentes, una que cabe el reintegro en los términos del artículo 46 C.T y que este no debe ordenarse porque el trabajador es de confianza según quedo demostrado en el juicio y en consecuencia solo se puede ordenar el pago de la indemnización supletoria.

Este asunto no está sujeto a la elección del trabajador, no dice la ley que si el trabajador no quiere el reintegro se le puede pagar esta indemnización, ya que si el reintegro es declarado con lugar y el trabajador es de confianza, caemos en lo dicho anteriormente en cuanto al pago de la indemnización, pero si no es de confianza y el empleador no lo reintegra, el artículo 46 C.T, manda a pagar el doble de la indemnización de antigüedad como compensación , por la negativa a acatar la orden del reintegro.

El Código del Trabajo no contempla ningún derecho para el trabajador que no haya cumplido un año de trabajo, no cabe ni reintegro, ni indemnización, por antigüedad ni nada, salvo el derecho a vacaciones proporcionales y a décimo tercer mes proporcional, en el caso de que un empleador quiera librarse de todas estas obligaciones basta con que cada año despida a todo su personal y no paga absolutamente nada ya que las prestaciones son siempre obligatorias.



### **3.6 Prestaciones Sociales del Trabajador de Confianza en Nicaragua**

D. Post

Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá un mes de salario por cada año de trabajo, durante tres años y a partir de cuarto año es de veinte días de salario, y en ningún momento es superior de cinco meses. **Arto. 113 LSCCA.**

Doct

*Padilla de Meza, Ofelia*, señala que: dentro de la amplia gama de trabajos que existen, hay algunos que se presentan en circunstancias especiales, y que por sus características especiales, consideramos oportuno exponer, en ellos están los gerentes y otros trabajadores de confianza.<sup>35</sup>

Si el trabajador de confianza considerare que la terminación de la relación laboral se ha verificado en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el código del trabajo y además normas laborales, o constituyan un acto que restrinja el derecho del trabajador o tengan carácter de represalia contra este por haber ejercido o intentar ejercer sus derechos laborales o sindicales según dispone el Arto 46 C.T. y lo demostrare ante la jurisdicción laboral, la que por sentencia resolviere con lugar la demanda interpuesta por el trabajador de confianza, el empleador está obligado a pagar además de la indemnización que establece el Arto 45 C.T. la que dispone el Arto 47 C.T.

D. Post

Si la terminación de la relación laboral se verificara con base a las causales establecidas en el como son:

- a) Falta grave de probidad.

---

<sup>35</sup> Padilla de Mesa, Ofelia, Derecho del Trabajo, México, Edición Porrúa, 2003.Pag. 305



- 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. **Arto. 48 C.T.**

El empleador estaría obligado únicamente al pago de las prestaciones laborales acumuladas a la fecha, tales como las vacaciones y el treceavo mes.

D. Post

El empleado de confianza tiene derecho a la indemnización por despido, que es entre dos a seis meses de salario únicamente cuando la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador se verificare en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el código del trabajo. **Arto. 47 C.T.**

Comen

Además normas laborales que constituyan un acto que restrinja el derecho del trabajador o tengan carácter de represalia contra este por haber ejercido e intentar ejercer sus derechos laborales o sindicales y así haya sido demostrado ante la jurisdicción laboral esta haya declarado con lugar a la demanda.

D.Post

El derecho a indemnización no se obtiene por el trabajador de confianza por el simple hecho de serlo, sino que es un derecho de todos los trabajadores cuando el despido por parte del empleador se origine en violación a las disposiciones contempladas. **Arto. 46 C.T.**



### **3.7 Contexto Laboral de los Trabajadores de Confianza en Nicaragua.**

Según el Tribunal Constitucional, un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como la confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.

Nuestro tribunal de Apelaciones ha asumido también la definición legal que establece nuestra legislación y así lo asumen en sus sentencias.<sup>36</sup>

#### Comen

A finales del 2006 se ha discutido sobre la Estabilidad Laboral de los funcionarios y empleados en el Estado e incluso, con premura, se ha certificado a funcionarios y empleados públicos para que gocen de las prerrogativas de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

Como bien se conoce, en Nicaragua contamos con una Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, que a nivel de la Región Centroamericana era el único país que carecía de una, además que era de imperiosa necesidad desarrollar un proceso de Modernización de las Instituciones Públicas, puesto que no existía un proceso real de Modernización en la gestión de sus Recursos Humanos. Algunos países de la Región como Costa Rica poseen Ley de Servicio Civil desde hace aproximadamente 50 años; En Guatemala su primera referencia la tienen en la Constitución Política de 1945 y en Honduras nace su régimen de Servicio Civil en 1965.

---

<sup>36</sup> Martínez Ordoñez, Octavio, y Castellón Tórrez Saúl, Op. cit. Págs. 227-230.



Es hasta en el año 2003 que entra en vigencia; en la actualidad se cuenta con una legislación específica de aplicación para los Servidores Públicos, la cual procurará una Administración y gestión de los Recursos Humanos al servicio de la Administración del Estado. Esta normativa se aplica a los funcionarios y empleados públicos al servicio de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Electoral, así como a los Entes Autónomos del Gobierno, Municipios y Organismos de las Regiones Autónomas del Caribe.

Este Sistema del Servicio Civil y Carrera Administrativa contribuirá para que las Instituciones de la Administración del Estado cuenten con Sistemas Modernos y homogéneos de gerencia y administración de Recursos Humanos que propicien el desarrollo de la Carrera Administrativa, facilitando la continuidad del funcionamiento de la Administración del Estado mediante el aprovechamiento de los conocimientos, capacidades y experiencias de los Servidores Públicos.

**D.Post**

La legislación excluye su aplicación a los elegidos por voto popular como el Presidente y Vicepresidente de la República, diputados y aquellos elegidos por la Asamblea Nacional, además de funcionarios y empleados transitorios, de proyectos y personal de confianza. **Arto. 9 y 11 LSCCA.**

**Comen**

Con esta Ley se garantiza la estabilidad laboral de los funcionarios y empleados públicos, pues los despidos serán aplicados solo en caso de que incurran en faltas calificadas como muy graves, o por la renuncia del servidor público.

Este principio definitivamente no está establecido en el Código Laboral; En él se han establecidos principios que garantizan, protegen y tutelan los derechos mínimos de los trabajadores. Sin duda alguna el Principio de Estabilidad marca la diferencia entre la legislación laboral vigente y la Ley de Servicio Civil y



Carrera Administrativa, pues con el mismo se garantiza a los servidores públicos su puesto de trabajo, el cual lo obtendrá y mantendrá sobre la base del mérito, la capacidad y la especialización. Todo lo anterior con el objetivo de que el servidor público tenga como meta convertirse en un servidor público de carrera.

En términos generales se puede mencionar que los funcionarios y empleados públicos regulados por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, gozan de estabilidad laboral, siempre y cuando en el Estado no haya reestructuración o las famosas reingenierías, pues este es el lado oscuro de esta normativa y es una forma de culminación de la relación laboral. Habría que estar pendientes de las resoluciones que emitan las instancias correspondientes del Estado y los Tribunales de Justicia en materia laboral.

**D.Post**

En el Sector Privado no están sujetos a las limitaciones de la jornada laboral, los siguientes trabajadores:

- a) las personas que ostenten representación del empleador, en calidad de gerentes, administradores y apoderados generales de administración;
- b) quienes desempeñen 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 con su cometido fuera del local del centro de trabajo sin control por parte de la administración de aquel;
- 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. **Arto. 61. a. C.T.**



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.

### **3.8 Estabilidad laboral de los Trabajadores de Confianza en Nuestra Legislación Nicaragüense.**

#### Comen

A los trabajadores de confianza les son aplicables las mismas disposiciones legales que contienen las garantías de estabilidad del resto de los trabajadores, con la única excepción que en caso de despido no procede el reintegro.

Nuestra legislación laboral no hace distinción en la forma de terminación del contrato o relación laboral con relación a los trabajadores en general y a los trabajadores de confianza, indistintamente quien sea el empleador, la única distinción que hace es en cuanto a su calificación.

Debido a que en la legislación laboral no se excluye de su aplicación a los trabajadores de confianza, le son aplicables tanto las garantías de estabilidad que consigna la legislación como las distintas disposiciones que contienen las formas legales de ponerle fin al contrato de trabajo o relación de trabajo. Al trabajador de confianza le asiste el derecho de renunciar; el empleador en uso de sus derechos laborales puede ponerle fin al contrato de trabajo o relación laboral mediante la aplicación del Arto. 45 CT, invocando únicamente las causas de terminación que establece el precitado artículo, no estando comprendido dentro de las causas justas de terminación del contrato por parte del empleador imputable al trabajador la pérdida de confianza, y además deberá cumplir con el procedimiento administrativo que ahí se dispone, que establece, que cuando el



empleador pretenda despedir a un trabajador con causa justa deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo, quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido, el caso pasara al Inspector General del Trabajo si apelare de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho agraviado de recurrir a los tribunales, esta es una norma que debe de aplicarse tanto a los trabajadores en general como a los trabajadores de confianza, ya que la ley no los excluye.

Doct

Según la opinión del maestro *José Dávalos* "la existencia de un motivo razonable de pérdida de confianza, en el caso de los trabajadores de confianza, deja abierta las puertas para que los empleadores inventen causas análogas de despido". La seguridad para los trabajadores radica en que habrán de ser las juntas de conciliación y arbitraje las que constaten la gravedad y efectos de la causal análoga invocada, el trabajador solo podrá ser despedido, como resultado de un juicio seguido ante autoridad competente que avale la procedencia de la rescisión.<sup>37</sup>

D. Post

Como la ley del servicio civil y de carrera administrativa, se establece el principio de estabilidad de los servidores públicos, sobre la base del mérito, la capacidad, especialización, profesionalismo, con el objetivo de que el servidor público tenga como meta convertirse en un servidor público de carrera. **Arto. 4 LSCCA.**

Comen

La estabilidad en el puesto de trabajo está consagrada como un derecho de los funcionarios y empleados del servicio civil, además de las garantías contenidas

---

<sup>37</sup> Dávalos, José , Op. cit. Pág. 66.



en la constitución política y en el código del trabajo, gozaran de los siguientes derechos:

- Gozar de estabilidad en el puesto de trabajo, en base a su desempeño y de conformidad a lo dispuesto en la presente ley. Los cambios en la dirección superior de la institución no afectaran su permanencia y condiciones de trabajo.
- Gozar de estabilidad en el puesto sobre la base del mérito y la capacidad. Dice, además, que los funcionarios y empleados de carrera administrativa gozan de estabilidad en el puesto de trabajo. los cambios en la dirección superior de la institución no afectaran su permanencia y condiciones de trabajo

Además se establece que los funcionarios y empleados de confianza que son parte del Servicio Civil y no forman parte de la carrera administrativa y que estos junto a los funcionarios y empleados transitorios y los funcionarios y empleados de proyectos, si bien es cierto tienen derecho a las prestaciones del código de trabajo, no tienen derecho al pago de indemnización.

Esto restringe el derecho a la estabilidad laboral.

El derecho a la estabilidad de los trabajadores y funcionarios en el sector público está en función de la posibilidad de los administradores de poder ejercer el derecho en igualdad de circunstancias de optar el cargo.

Por ejemplo: No podrán aspirar a la estabilidad laboral ni ser sujetos de la aplicación de los derechos consignados en la legislación laboral todas las personas que han participado en elecciones para optar a cargos políticos como



los diputados, concejales, alcaldes, los que son propuestos por su filiación a determinados partidos políticos, los efectos por la Asamblea Nacional.

Para optar a cargos públicos, porque son elegidos por un poder del estado, eminentemente político; los nombrados por el presidente de la república, porque su nombramiento depende de su alto grado de confianza.

Doct

Sin embargo, según *Donald Alemán*, dice que "El trabajo que se presta en las dependencias del gobierno es doblemente satisfactorio; además de ser un factor de realización humana, brinda la posibilidad de colaborar en las altas tareas de beneficio colectivo que tienen encomendados las instituciones gubernamentales; los empleados públicos de base gozan de estabilidad en el trabajo, lo que en el ámbito burocrático se conoce como inamovilidad. Solo pueden ser despedidos si incurren en algunas de las causas de rescisión que tenga fundamento en la ley. Cuando a un Servidor Público de Confianza se le atribuye haber incurrido en alguna de las causas de cese, se encuentra en estado de indefensión, no obstante, que la constitución consagra, para todos los individuos, las garantías de audiencia, legalidad y seguridad jurídica."<sup>38</sup>

Comen

Nuestra legislación laboral no excluye de su aplicación más que a los miembros de las fuerzas armadas, en cuanto se refiere a sus funciones propias; por consiguiente, desde el punto de vista legal tienen los mismos derechos.

En la práctica, lo que se observa es que en el caso de los representantes del empleador, se auto excluyen de la aplicación del código del trabajador, para no crearle al empleador desconfianza de la lealtad laboral hacia él.

---

<sup>38</sup> Alemán Mena Donald. Op. cit. Pág. 59



Al referirnos al trabajador de confianza que no necesariamente es representante del empleador, se auto excluyen de la afiliación sindical, de la participación en movimiento huelguista o de protesta, pero invoca para si los beneficios del convenio colectivo.

Ni nuestra legislación ni los convenios internacionales contemplan ninguna limitación a los trabajadores de confianza de pertenecer a los sindicatos de trabajadores de la empresa, ellos mismos se auto excluyen de la aplicación de los derechos colectivos, aunque en la mayoría de los casos son beneficiarios de las conquistas de los trabajadores.

El comité de libertad sindical no reconoce esta situación como limitación al ejercicio del Derecho de libertad sindical.

El trabajador de confianza no puede formar parte del sindicato de los trabajadores de base. Pero todo lo anterior no significa que la legislación les niegue los derechos colectivos a los trabajadores de confianza.

Doct

Afirma **José Dávalos**, pueden constituir sindicatos; les son aplicables todas las condiciones de trabajo que rijan en la empresa, salvo que se disponga lo contrario en el contrato colectivo de los trabajadores de base; sin embargo, sus prestaciones jamás podrán ser inferiores a las de los trabajadores de base que desempeñen funciones semejantes; están facultados para establecer con la empresa un contrato colectivo propio; pueden también ejercer el derecho de huelga.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Dávalos José, Op. cit. Pág. 213- 214.



## **Capítulo IV.- CONTRATO DE SERVICIOS DE PROFESIONALES Y TÉCNICOS NICARAGÜENSES.**

### **4.1. Concepto del Contrato de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses.**

Comen

Es notarse que nos introducimos a un tema novedoso que cada día se presenta más en el derecho administrativo del país, como es este tipo de contrataciones, la cual se encuentra ligada con la contratación administrativa regida por un cuerpo legislativo especial.

No cabe la menor duda que este tipo de contratación es muy particular y tiene un rango fundamental en la historia de distintos países incluyendo el nuestro, en función de las necesidades de la comunidad, al efecto los contratos administrativos toman ese nombre por encontrarse regidos por normas de carácter público, plasmados en el derecho administrativo.

Podemos decir que viene a ser una institución moderna de nuestro derecho receptos de las normas del Derecho Europeo Continental. El Derecho Administrativo fue concebido en sus orígenes como un conjunto de servicios públicos encaminados a la satisfacción de la comunidad, la existencia del Derecho Administrativo, estuvo condicionado a las Revoluciones libertarias del siglo XIX, que cambiaron la forma que hasta esos tiempos eran dirigidos los gobiernos, el poder ya no se radica en manos de una sola persona, sino que es objeto de una división en donde se han asignado tareas y funciones a distintos estamentos representativos de la sociedad.

Comen

Es decir, el contrato de servicios de profesionales y técnicos, es aquel en virtud del cual una persona llamada profesional o profesor se obliga a prestar un



servicio técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamado honorario.

**D. Post**

Donde los profesionales o técnicos se encargaran en la preparación, elaboración y ejecución de los programas y proyectos del sector público, que son financiados mediante préstamos otorgados por gobierno u organismos internacionales o nacionales. También en los programas y proyectos del sector privado en los cuales el Estado sirva como intermediador de financiamiento o garante del mismo. **Arto. 1 LRCSPNPSFFPGOI.**<sup>40</sup>

**Doct**

Se dice que no existe en el contrato de servicios profesionales y técnicos, una relación de dependencia, ni de sujeción a la dirección del cliente, sino precisamente una relación contractual civil, entre dos partes económicamente iguales, en donde el derecho no tiene que tutelar una de ellas, ni establecer garantías mínimas irrenunciables en donde rige la libre contratación.

Es por eso que en su mayoría de los casos con profesionales se elaboran con; abogados, médicos, ingenieros, contadores públicos y privados; siendo estos ilícitos cuando no se celebren en fraude a la ley.<sup>41</sup>

## **4.2. Características de los Contratos de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses**

**Doct**

Según *Donald Alemán Mena* este tipo de contratos se caracterizan:

---

<sup>40</sup>Ley 505, Ley que Regula a la Contratación de los Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses en los Programas del Sector Público que se Financian con Fondos Provenientes de Gobiernos u Organismos Internacionales. Promulgada el 21 de Octubre del 2004. Publicada en la Gaceta Diario Oficial, N°18, del 26 de enero del 2005.

<sup>41</sup> Martínez Ordoñez, Octavio, y Castellón Tórrez Saúl. Op. cit. Pág. 376-378.



- 1- Es Bilateral: Pues ambas partes se obligan recíprocamente. El profesional asume la obligación de prestar un servicio y el cliente le debe de pagar los honorarios correspondientes.
- 2- Es consensual: Basta con el consentimiento de las partes para que el contrato se perfeccione. El cumplimiento de las prestaciones de las partes, no es condición de validez o existencia del contrato, sino el contrato nace y existe por el mero hecho de que cada parte asuma la obligación de vincularse y cumplir su prestación.
- 3- Es oneroso: Se estipulan provechos y gravámenes recíprocos, es decir, ambas partes obtienen provecho de cumplimiento de contrato.
- 4- Es conmutativo: Normalmente las prestaciones de las partes son ciertas desde que se celebra el contrato, de modo que ellas puedan apreciar el beneficio o la pérdida derivada del mismo. Sin embargo, si la remuneración del profesional, mediante convenio expreso, se sujeta al resultado del asunto pacto de quota litis, el contrato seria aleatorio, pues la prestación debida al profesional, depende de un acontecimiento incierto.
- 5- Intuitu personae: El profesional es elegido por el cliente por sus cualidades personales, por lo cual no puede delegar su cargo.
- 6- De tracto sucesivo: No agota la finalidad que persiguen las partes con su simple celebración, sino que es un medio para obtener los resultados que en definitiva pretenden las partes y las obligaciones que genera.
- 7- Principal: La existencia y validez de contrato no depende de la existencia o validez de otro contrato.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Alemán Mena, Donald. Op. cit. Pág. 340.



### **4.3. Elementos de los Contratos de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses**

#### **4.3.1. Elemento Personal**

El profesional y el cliente.

#### **4.3.2. Elementos Reales**

El Servicio Profesional, es el trabajo realizado y el honorario; es la remuneración a que el profesional tiene derecho, por la prestación del servicio al cliente.

### **4.4. Formas de Terminación del Contrato de Servicios Profesionales y Técnicos Nicaragüenses**

- a) Renuncia del profesional.
- b) Derecho de revocar o desistir.
- c) Muerte o incapacidad del profesional.

### **4.5. Diferencias Sustanciales Entre el Contrato de Trabajo y el Contrato de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses**

Doct

Según *Francisco Valdez* tiene las siguientes diferencias:

- a) En el contrato de trabajo los contratantes son el empleador y el trabajador.  
En el contrato de servicios profesionales y técnicos, los suscriptores son cualquier persona natural y jurídica y el profesional o técnico.
- b) En el contrato de trabajo existe subordinación.  
En el contrato de servicios profesionales y técnicos, no existe subordinación; las partes están en igualdad de circunstancias.
- c) En el contrato de trabajo el trabajador recibe salario.



En el contrato de servicios profesionales y técnicos, se reciben honorarios.

d) El salario que recibe el trabajador es irrenunciable.

Lo honorarios que percibe el servidor son renunciables en cualquier momento.

e) Están regulado por el Código del Trabajo

En este Contrato está regulado por el Código Civil

f) Existe una Relación Laboral

No existe Relación Laboral, ya que las obras se realizan de conformidad a los términos, condiciones, libertades, y compromisos acordados en el contrato.

g) En el Contrato de Trabajo existen derechos a horas extras, antigüedad y décimo tercer mes.

No tiene derechos a horas extras, antigüedad y décimo tercer mes.

h) El trabajador si tiene un horario de entrada y de salida.

El Contrato no tiene un horario, es decir no se tiene que reportar horas de entradas ni de salidas.

i) El trabajador es supervisado durante sus horas laborables.

No existe supervisión.

j) Posterior a la segunda Prorroga el contrato por tiempo determinado se convierte en un contrato por tiempo indeterminado.

Puede existir cuantas prorrogas se requiere y nunca va a existir una relación laboral entre contratado y contratante.<sup>43</sup>

#### **4.6. Resolución de Conflictos o Controversia en el Contrato de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses**

En caso de conflictos entre las partes respecto a la naturaleza del contrato de servicios profesionales, corresponde al contratante la carga de la prueba para

<sup>43</sup> Valdez Gómez, Francisco, Derecho del Trabajo, 1º Edición, Perú, Editorial San Marcos, 2000, Pág. 230



demostrar que la relación no es laboral, sino de servicios profesionales. En los casos judiciales es competente la jurisdicción laboral para dilucidar el conflicto jurídico.<sup>44</sup>

#### **4.7. Régimen Jurídico que Regula a la Contratación de los Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses en los Programas del Sector Público que se Financian con Fondos Provenientes de Gobiernos u Organismos Internacionales. (Ley N° 505)**

D.Post

Esta ley tiene por objeto regular la contratación preferente de los servicios profesionales y técnicos nicaragüenses en la preparación elaboración y ejecución de los programas y proyectos del sector público, que contemplen financiamiento mediante préstamos otorgados por gobiernos u organismos internacionales o nacionales. También en los programas y proyectos del sector privados en los cuales el Estado sirva como intermediador del financiamiento o garante del mismo. **Arto. 1. LRCSPNPSFFPGOI.**

D.Post

Es decir, que los profesionales o técnicos nicaragüenses sean personas naturales o jurídicas, deberán ser contratados de manera preferente, sobre cualquier profesional o técnico extranjero cuando tengan similar calificación que este. **Arto. 3. LRCSPNPSFFPGOI.**

D.Post

Al evaluarse y comparar el pliego de bases y condiciones de la licitación, para la contratación; si profesionales o técnicos extranjeros tienen la misma calificación que los nicaragüenses. El nicaragüense tendrá un margen a su favor del diez por ciento sobre el profesional o técnico extranjero. Si en la evaluación final el puntaje refleja un empate entre el profesional o técnico nicaragüense y un

---

<sup>44</sup> Alemán Mena, Donald. Op. cit. Pág. 101.



extranjero, preferente se debe contratar al nicaragüense. **Arto. 5.**

**LRCSPNPSFFOGOL.**

D.Post

Si bien es cierto, los profesionales y técnicos sean nacionales o extranjeros que se contraten por medio de contratos de servicios profesionales para elaborar, planificar, preparar, ejecutar, supervisar y evaluar proyectos, no genera relación de empleo público o relación jurídica laboral; se exceptúan a las asesorías de carácter general, permanente o continuo, que brinden personas naturales o funcionarios del organismo adquirente. **Arto. 6. LRCSPNPSFFOGOL.**

D.Post

Cuando el sector público o privado contrate a profesionales o técnicos extranjeros por carecer el país del recurso humano calificado, la entidad o programa que les contrate deberá incluir en los términos de referencia o en el contrato, la obligación de este de capacitar a profesionales o técnicos nicaragüenses que laboren dentro del proyecto. Entiéndase que la capacitación será durante la ejecución del proyecto para el cual han sido contratados. **Arto. 7.**

**LRCSPNPSFFOGOL.**

D.Post

El procedimiento para la contratación de los servicios profesionales o técnicos, sean estas personas naturales o jurídicas, se efectuara en concordancia con la Ley de Contrataciones del Estado, o sea, estas deben estar inscritas en el Registro de los proveedores del Estado; Utilizando según sea el caso, lo procedimientos de licitación pública, licitación por registro o licitación registrada: **Arto. 8.**

**LRCSPNPSFFOGOL.**

- a) Licitación Pública: Para contrataciones que superan dos millones y medio de córdobas. Esta modalidad requerirá el llamado a licitación por los medios previstos en la presente Ley y su reglamentación.



- b) Licitación por Registro: Para contrataciones superiores a setecientos mil córdobas y hasta dos millones y medio de córdobas. Esta modalidad requerirá la invitación a participar por los medios previstos en la presente Ley y su reglamentación.
- c) Licitación Restringida: Para contrataciones superiores a cien mil córdobas y hasta setecientos mil córdobas. Esta modalidad requerirá solicitar cotizaciones de precio y otras condiciones del suministro del bien, obra o servicio ofertado mediante invitación a concursar por medio escrito o por correspondencia electrónica, de lo cual se deberá dejar constancia documentada, según los términos de esta ley y su reglamentación. **Arto.25. LCE.**<sup>45</sup>

**D.Post**

El Sector Público a través de su correspondiente Comité de licitación, debe realizar Convocatoria Pública que tenga como base el concurso de méritos, dicha convocatoria será publicada por dos días consecutivos en los medios escritos de alcance nacional, preferentemente en la Gaceta, Diario Oficial; de igual forma se dan a conocer los resultados de los seleccionados clasificados. **Arto. 9. LRCSPNPSFFOGOL.**

**D.Post**

Corresponde a cada sector público, en coordinación con el gobierno u organismo internacional, la contratación del profesional y técnico sea nacional o extranjero a través de un Comité de licitación compuesto por:

- a) El jefe de la Unidad de Adquisiciones.
- b) El jefe de la Unidad Administrativa que solicita la adquisición o
- c) requiere los servicios.

---

<sup>45</sup> Ley 323, Ley de Contratación de Estado. Promulgada el 2 de diciembre de 1999. Publicada en la Gaceta Diario Oficial, N° 1 del 1 de Enero del 2000.



- d) El jefe de asuntos administrativos financieros.
- e) El asesor legal.
- f) Un funcionario de la institución experto en la materia de que se
- g) Trate la adquisición.
- h) Un delegado del gobierno u organismo internacional, otorgante del financiamiento, préstamos o donación. **Arto. 11.**

**LRCSPNPSFFOGOL.**

El comité de licitación será mixto para la contratación de profesionales o técnicos en los programas y proyectos del sector privado en los cuales el estado sirva como intermediador del financiamiento o garante del mismo; el comité de licitación mixto estará compuesto por;

- a) El gerente de la empresa.
- b) El experto de la empresa en la materia que se trate la adquisición.
- c) El asesor legal.
- d) Un funcionario o empleado de la institución del estado nicaragüense homologa de la empresa.
- e) Un delegado del gobierno u organismo internacional otorgante del financiamiento, préstamo o donación. **Arto. 12. LRCSPNPSFFOGOL.**

La Contraloría General de la República supervisa los aspectos de la contratación. Los sectores públicos correspondientes le enviarán los informes de los profesionales y técnicos contratados para los programas o proyectos a su cargo.

**Arto. 13. LRCSPNPSFFOGOL.**



**4.8. Ley de Seguridad Social, Ley N° 974, en Relación a los Contratos de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses, Siempre en el Ámbito Estatal.**

En este mismo orden de ideas, es oportuno recalcar, que estas contrataciones no generan función o Empleo Público ni relación laboral, ello no quiere decir que el Estado de Nicaragua no pueda adscribirlos ante el régimen de Seguridad Social;<sup>46</sup> D.Post

La organización, ejecución y administración del Seguro Social estará a cargo de un

Ente Autónomo del Estado, de duración indefinida, con patrimonio propio, m personalidad jurídica y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, denominado Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. **Arto. 3 LSS.**<sup>47</sup>

D.Post

Sin que esto signifique que por esa razón se convierta en una relación laboral, todo al tenor de la ley, donde dice:

Son sujetos de aseguramiento obligatorio:

Las personas que se encuentran vinculadas a otra, sea esta natural o jurídica, independientemente que tipo de relación laboral o de servicio que los vincule, lo mismo que la personalidad jurídica o la naturaleza económica del empleador, empresa o institución pública, privada o mixta que utilice sus servicios. **Arto. 5. LSS.**

---

<sup>46</sup> Sentencia 10: 15 am. 21 de Octubre del año 2011, Juicio N° 000154-0123-2011 LB

<sup>47</sup>, Ley 974, Ley de Seguridad Social, Promulgada el 11 de Febrero de 1982, Publicada En La Gaceta Diario Oficial, N° 49, 1 de Marzo de 1982.



Otorgando este el Derecho a la Seguridad Social, siendo un derecho constitucional del profesional y por ende una obligación constitucional de quien te contrata.

#### **4.9. Ley N° 453; Ley de Equidad Fiscal y su Reglamento en los Contratos de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses.**

D.Post

Esta Ley ha ayudado a mejorar el desarrollo del sistema de Régimen Fiscal Nacional, de esta manera se facilitaran las inversiones y se fortalecerá las instituciones encargadas en recaudar todos los tributos del país. **Arto. 1. LEF.**<sup>48</sup>  
Al igual que su Reglamento.

D.Post

En este tipo de Contratos establece dicha Ley, que el régimen de retenciones en la fuente a cuenta del Impuesto sobre la Renta (IR), se aplicara en los actos y con las tasas siguientes:

- Del 10 % por ciento; por servicios profesionales o técnicos nicaragüenses, prestados por personas naturales. **Arto. 81; 5. a. RLEF.**<sup>49</sup>

Este impuesto establecido por la presente Ley será tasado, exigido, recaudado y pagado sobre la renta imponible del correspondiente año gravable y el monto del mismo consistirá en las sumas que resulten de acuerdo con las siguientes disposiciones:

- Para las Personas Naturales, el impuesto a pagar se calculara de conformidad con la tarifa progresiva siguiente: **Arto. 21. LEF.**

---

<sup>48</sup> Ley 453, Ley de Equidad Fiscal, Promulgada el 29 de Marzo de 2003, Publicada En La Gaceta Diario Oficial, N° 82, 6 de mayo del año 2003.

<sup>49</sup>Reglamento de la Ley 453, Ley de Equidad Fiscal y sus Reformas, Promulgada el 02 de Junio del 2003, Publicada En La Gaceta Diario Oficial, N° 109 y 110, 12 y 13 de junio del año 2003.



Renta Gravable (Estratos)		Impuesto Base	Porcentaje Aplicable	Sobre Exceso de
De C\$	Hasta C\$			
1.00	50,000	0	0%	0
50,001.00	100,000	0	10%	30,000
100,001.00	200,000	5000	15%	100,000
200,001.00	300,000	20,000	20%	200,000
300,001.00	500,000	40,000	25%	300,000
500,001.00	a más	90,000	30%	500,000

**Comen**

Con respecto a la deducción del INSS, se tiene que tener claro que en los casos de pagos a personas naturales, por concepto de prestación de servicios generales o profesionales, no aplica este tipo de deducción, es decir:

**D.Post**

Al hacer el cómputo de la Renta Neta se harán la deducción:

- La Cotización o aporte de las personas naturales asalariadas en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social. **Arto. 12; 12. LEF.**

**Comen**

Solo se aplica para las personas que son asalariadas, en consecuencia la retención por Servicios Profesionales y Técnicos Nicaragüenses recae sobre el monto a pagar.

**D.Post**

Siendo la Base Imponible y cálculo de la Retención para cada una de las alícuotas establecidas:

- Sera el Valor pactado o precio que figure en la factura o contrato según sea el caso. **Arto. 85; 5. a. RLEF.**



## CONCLUSIONES

El Derecho del Trabajo es relativamente nuevo en Nicaragua, es el portador de un nuevo humanismo Jurídico, siendo un producto necesario de la idea de justicia social, donde el Orden Jurídico tiene por fundamento y como fin a la persona humana es y ha de ser un ente social, dando como resultado la fuente de su ensanchamiento y la generación de nuevos derechos, prerrogativas y conquistas, lo que es justamente el Contrato de Trabajo.

Es por eso que el Contrato de Trabajo es un esfuerzo en la democratización del derecho, puesto que busca que sean los dos factores de la producción (capital y trabajo) quienes de común acuerdo fijen las condiciones bajo las cuales habrá de quedar sujeta la Relación Laboral, que anteriormente se trataba de un contrato específico cuyo objetivo era la venta de la fuerza de trabajo a cambio de un precio, sin embargo hoy en día es la satisfacción de las necesidades que hace del trabajo el medio de subsistencia **“El Trabajo es un Derecho”** independientemente del precio del producto elaborado, por ello, el trabajador y el empresario no están situados en un plano de igualdad a la hora de contratar : para el trabajador se trata de obtener medios de subsistencia a cambio de la fuerza de su trabajo- sino contrata, no trabaja y sino trabaja no come; el empresario, en cambio a la hora de contratar, no pone en juego su subsistencia sino el mayor o menor volumen de beneficios que le proporciona el trabajo contratado.

En los últimos años se han experimentado nuevos cambios en el marco institucional entre la que encontramos algunas enmiendas, nuevas aprobaciones de leyes, con nuevos principios que respaldan y garantizan los derechos ciudadanos de la población nicaragüense.



En la actualidad en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y la Ley de Carrera Administrativa Municipal se regulan la parte de la situación especial de los Contratos de los Trabajadores de Confianza; ya que existen algunos tipos de contratos que debido a su naturaleza y a las condiciones en que son desarrolladas han sido regulados por disposiciones especiales en la aplicación de las normas generales de trabajo.

La circunstancia de que la Ley dicte, disposiciones específicas para determinados trabajos, no es contrario al principio de igualdad de derechos establecidos por las Leyes Laborales y garantizadas por la Constitución Política; como es el caso de los Trabajadores de Confianza regulados en el Arto. 7 C.T. que establece que estos dependen de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la asignación que se le dé al puesto, por lo que llegamos a la conclusión que no son únicamente Trabajadores de Confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representan; sino también los que por razón del cargo que desempeñan o por las características de sus labores, están en contacto directo o constante con el empleador como los trabajadores de servicios domésticos, choferes, asistentes personales o cargos semejantes.

Sin duda alguna, el principio de estabilidad marca la diferencia entre la Legislación Laboral vigente y la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa pues se garantiza a los servidores públicos su puesto de trabajo en base al mérito, capacidad y especialización no obstante hay un vacío en cuanto a la interpretación del Arto. 7 del código del trabajo que deja abiertas las puertas a



creer o no en que una asistente de hogar, un conductor, un asistente es o no un trabajador de confianza.

Existen contratos de trabajadores de confianza en instituciones públicas y privadas, hasta aquellos que están en contacto directo con los empleadores como los conductores, asistentes del hogar y vigilantes; ellos no tienen derecho a reintegro, pero si a todos los demás prestaciones de Ley; aunque la pérdida de confianza no sea causal de despido indirectamente afecta esta Relación de Trabajo.

De igual forma hablamos de los Contratos de Servicios Profesionales y Técnicos Nicaragüenses, que están bajo la Legislación; Ley 505, Ley que Regula a la Contratación de los Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses en los Programas del Sector Público que se Financian con Fondos Provenientes de Gobiernos u Organismos Internacionales.

En este tipo de Contratos, él profesional ejerce sus labores sin dependencia económica de otra persona, ni deber de subordinación: trabaja de forma independiente, bajo su propio criterio y responsabilidad como profesional o técnico, no está obligado a acatar órdenes ni a seguir instrucciones de otro, existen excepciones en la que una persona preste sus servicios profesionales en calidad de trabajador, en relación de subordinación, sujeto a horarios y días de trabajo, bajo las ordenes de un jefe: percibe salario y no honorarios.

Se estima que no existe una mera Relación Laboral; estando regulada por la Ley 505, siempre y cuando se haya dilucidado si se trata o no de este tipo de contratos en Jurisdicción Laboral; y aunque no tenga los mismos derechos establecidos en el Código del Trabajo él puede y tiene derecho a retribución



suficiente acorde a su título o su oficio así como a la libre elección de profesión, a seguridad social etc.

En muchos casos, como lo refleja nuestra Jurisprudencia Nicaragüense, este tipo de contratación se ha convertido en una nueva maniobra para evadir muchas prestaciones sociales a la que el trabajador tiene derecho más aun cuando este se somete a jornadas continuas y cuando en realidad existe subordinación igual o parecida a la que existe entre empleador- empleado.

Cabe destacar si hablamos de la contratación o subcontratación para la ejecución de trabajos en beneficios de terceros, así lo refiere el Arto. 9 C.T. los contratistas y subcontratistas tienen carácter de empleadores, por tanto el trabajador y/o profesional no puede demandar directamente a la empresa principal usuaria de su servicio pero puede solicitar la comparecencia de esta misma a fin de determinar en la sentencia la existencia de la responsabilidad subsidiaria, amparado en el Arto. 81 C.P.L.



## **RECOMENDACIONES.**

Es de suma importancia que cada ciudadano con o sin título profesional conozca los derechos que tienen todos los trabajadores, independientemente del trabajo que desempeñen; que busquen asesoría, que se informen de las Leyes Laborales que existen en nuestro país.

Que analicen las condiciones a las que se someten a la hora de suscribir un contrato, sea de Trabajador de Confianza o de Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses ; que no permitan que les sean violados sus derechos constitucionales como laborales; que no permitan ser abusados con jornadas de trabajos no estipuladas.

Hay que recordar a todos aquellos trabajadores que también existen los contratos verbales y que tienen fuerza de Ley.

Habiendo llegado el trabajo remunerado a constituir un aspecto esencial en la vida de las personas, se ha hecho necesario sujetar su ejercicio a normas legales conteniendo regulaciones, con el propósito que sea la forma adecuada y digna de alcanzar un decoroso nivel de vida; con el fin de humanizar el trabajo.

Es de considerar que, aunque todas las Leyes son emitidas conforme lo van requiriendo las necesidades de la comunidad y del país, el Derecho del Trabajo está revestido de caracteres especiales, porque ha evolucionado impulsando las necesidades tanto del hombre como la mujer en el ejercicio de las actividades laborales; por el empuje individual y colectivo de los trabajadores y de organizaciones interesadas en la solución de los problemas humanos y sociales del mundo: por conciencia socio laboral que ha ido teniendo más amplitud; y por



la respuesta a esas necesidades de parte de las autoridades responsables del bienestar común en los países, en virtud de todo lo cual han sido promulgadas las Leyes para regular el trabajo, contenidos en el Derecho Laboral.



## **BIBLIOGRAFÍA**

### **I. OBRAS DE CONSULTA**

1. Acosta Castellón María Luisa, Álvarez Gabriel, et al., Comentarios a la Constitución Política de Nicaragua, 1ª edición, Managua, Nicaragua, Ed. Hispamer, 1999, 291 págs.
2. Alemán Mena, Donald, Derecho del Trabajo Nicaragüense, concordado con jurisprudencia, doctrina y derecho comparado, 2ª edición, Managua, Nicaragua, Ed. PAVSA, 2006, 400 págs.
3. De Buen, Néstor, Derecho del Trabajo, 12ª y 13ª edición, México, Ed. Porrúa, 1999, T.I 657 págs., y T.II 909 págs.
4. Esgueva Gómez, Antonio, Las Constituciones Políticas y sus reformas en la historia de Nicaragua, tomo I y II, 2ª Edición, Managua, Nicaragua, Ed. IHNCA – UCA, 2000, 1334 págs.
5. Palomino, Teodosio A, La Confianza en el Derecho Laboral Comparado, Perú, 2003, 367 págs.
6. Torres Guardián, Pastor, Contrato De Trabajo, Managua, Nicaragua, Tercer Milenio, 1998, 354 págs.
7. Valladares Castillo, Francisco, Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social, León, Nicaragua, Ed. BITECSA, 2001, 208 págs.
8. Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección Textos Jurídicos Universitarios. México. Ed. HARL, 1985, 300 págs.



9. Dávalos, José, Trópicos Laborales. 2<sup>a</sup> Edición. México. Ed. Porrúa. 1998. Pág. 547.
10. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 2da Edición. México, Ed. Porrúa. 1998. Pág. 288.
11. Padilla de Mesa, Ofelia, Derecho del Trabajo, 1<sup>o</sup> Edición, México, Editorial Porrúa, 2003. Pág. 305.
12. Valdez Gómez, Francisco, Derecho del Trabajo, 1<sup>o</sup> Edición, Perú, Editorial San Marcos, 2000, Pág. 230

## **II. TEXTOS LEGALES**

1. La Gaceta Diario Oficial, N° 5, 9 de Enero de 1987, Nicaragua, Constitución Política de la República de Nicaragua.
2. La Gaceta Diario Oficial, N° 124, Ley de Reforma Parcial de la Constitución Política de la República de Nicaragua, Ley No. 192 del 24 de febrero de 1995.
3. La Gaceta Diario Oficial, N° 13, Ley de Reforma Parcial de la Constitución Política de la República de Nicaragua, Ley No. 330 del 19 de enero de 2000.
4. La Gaceta Diario Oficial, N° 68, Ley de Reforma Parcial de la Constitución Política de la República de Nicaragua, Ley No. 527 del 8 de abril de 2005.



5. La Gaceta Diario Oficial, N° 23, 1 de Febrero de 1945, Nicaragua, Código del Trabajo. Decreto N° 336, Promulgado el 23 de Noviembre de 1944.
6. La Gaceta Diario Oficial, N°. 205, 30 de Octubre de 1996, Nicaragua, Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Ley 185, Promulgada el 5 de Septiembre de 1996. Iniciación de Vigencia el primero de Enero de 1997.
7. La Gaceta Diario Oficial, N° 235, 11 de Diciembre del 2003, Nicaragua, Ley 476, Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.
8. La Gaceta Diario Oficial, N° 244, 16 de Diciembre del 2004, Nicaragua, Ley 502, Ley de Carrera Administrativa Municipal.
9. La Gaceta Diario Oficial, N° 82, 6 de mayo del año 2003, Nicaragua, Ley 453, Ley de Equidad Fiscal y sus Reformas.
10. La Gaceta Diario Oficial, N° 109 y 110, 12 y 13 de junio del año 2003, Nicaragua, Reglamento de la Ley 453, Ley de Equidad Fiscal y sus Reformas.
11. La Gaceta Diario Oficial, N°18, 26 de enero del 2005, Nicaragua, Ley 505, Ley que Regula a la Contratación de los Servicios de Profesionales y Técnicos Nicaragüenses en los Programas del Sector Público que se Financian con Fondos Provenientes de Gobiernos u Organismos Internacionales.



12. Gaceta Diario Oficial, N° 49, 1 de Marzo de 1982, Nicaragua, Ley 974, Ley de Seguridad Social.

13. Gaceta Diario Oficial, N° 1, 1 de Enero del 2000, Nicaragua, Ley 323, Ley de Contratación del Estado.

### **III JURISPRUDENCIA**

1. Sentencia 10: 15 am. 21 de Octubre del año 2011, Juicio N° 000154-0123 2011 LB

### **IV DICCIONARIOS - ENCICLOPEDIAS**

1. Cabanellas de Torres, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Buenos Aires, Ed. Heliasta S.R.L. 2002.
2. Martínez Ordoñez, Octavio, y Castellón Tórrez Saúl, Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente (1997-2001), León, Nicaragua, Ed. Universitaria, UNAN-León, 2002.



# ANEXOS

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Primera: La empresa X, representada para los efectos del presente Contrato por el Gerente Señor \_\_\_\_\_ mayor de edad \_\_\_\_\_ y de este domicilio, quien en el sucesivo se llamara "El empleador", conviene en celebrar el siguiente Contrato Individual de Trabajo.

Segunda: El Trabajador se compromete a realizar en el cargo: sus servicios de \_\_\_\_\_, para lo cual El Empleador le pagara un salario de \_\_\_\_\_, mensuales.

Tercera: El Trabajador se compromete a realizar en el cargo ya referido, las tareas principales de: \_\_\_\_\_. Además aquellas conexas, según la índole del mismo, debiendo realizar su trabajo en el lugar que le asigne el Empleador.

Cuarta: El Contrato será por el termino de \_\_\_\_\_ a partir del día de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, pero estará sujeto a cualquier modificación del presente Contrato, que se hora al dorso del presente documento o anexo especial. El periodo de este contrato podrá ser un periodo de prueba en el que cualquiera de las partes puede cancelar si incurrir en otras obligaciones aparte del salario y demás prestaciones.

Quinta: El Trabajador conviene en ajustarse a las disposiciones del Reglamento y Normas Internas del trabajo de la Institución, sin perjuicio de lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás estipulaciones legales aplicables a los trabajadores al servicio del Estado.

Sexta: La duración y división de la jornada de trabajo se ajustara a las disposiciones aplicables a los trabajadores al servicio del Estado, a los requerimientos de la Institución.

Séptima: Si al vencimiento del presente Contrato la Relación Laboral subsiste, este se extenderá por tiempo indeterminado ajustándose a lo establecido en las leyes laborales.

En fe de lo cual firmamos en tres tantos de un mismo tenor, en la ciudad de \_\_\_\_\_, a los \_\_\_\_\_, del mes de \_\_\_\_\_, del 20 \_\_\_\_.

---

Empleador

---

Trabajador

## SECCIÓN IV - MODELO DE CONTRATO

Nosotros: \_\_\_\_\_, (generales de ley), actuando en nombre y representación de \_\_\_\_\_, en mi calidad de \_\_\_\_\_ quien en las Cláusulas contractuales por brevedad simplemente se denominará **"El Contratante"** y \_\_\_\_\_, (generales de ley), actuando en nombre y representación de \_\_\_\_\_ en mi calidad de \_\_\_\_\_, quien en lo sucesivo por brevedad simplemente se denominará **"El Contratista"**, hemos convenido en celebrar como al efecto celebramos, un Contrato para la realización de obras, sujeto a las siguientes cláusulas:

### PRIMERA: REPRESENTACIÓN.

El Señor \_\_\_\_\_, acredita su Representación con los siguientes documentos:

Nombramiento y ...

Resolución mediante la cual se adjudica la Licitación

El Señor \_\_\_\_\_, acredita su Representación con los siguientes documentos:

Testimonio de la ...

### SEGUNDA: OBJETO DEL CONTRATO.

El presente contrato tiene por objeto establecer las bases y condiciones y demás estipulaciones para que el que **El Contratista** efectúe para **El Contratante** \_\_\_\_\_: adjudicado como consecuencia del Proceso Licitatorio Número \_\_\_\_\_, " \_\_\_\_\_", en base a las siguientes Cláusulas:

### TERCERA: DEFINICIONES.

Los siguientes términos y expresiones tendrán el siguiente significado que se indica a continuación:

- a) \_\_\_\_\_, es la Entidad Contratante dueña de la obra(s).
- b) **El Contratista**, es el Constructor o firma de Ingeniería Constructora encargada de la ejecución directa de las obras contempladas bajo este contrato y que se encuentra registrado en el Registro Central de Proveedores del Estado, del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- c) **El Contrato**, es el convenio celebrado entre la Entidad Contratante y el Contratista, según consta en el documento firmado por las partes, junto con los documentos contractuales indicados en el mismo, incluidos los anexos y todos los documentos incorporados a él por referencia.
- d) **El precio del contrato**, es el precio pagadero al Contratista de conformidad a lo convenido por el debido y total cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

- e) **Planos Constructivos**, son los diseños técnicos y constructivos preparados para la correcta ejecución de las obras y que forman parte de este contrato.
- f) **Bitácora**, Libro de Registro en original y tres copias, en donde se anotarán las observaciones, recomendaciones, cambios e instrucciones técnicas y administrativas relacionadas al proyecto para darle seguimiento y control a la obra.
- g) **El sitio de la obra**, significa el lugar o lugares donde se ejecutan las obras objeto de este contrato.
- h) **Supervisor**, es quien representa al Dueño en todas las etapas de construcción de la obra. Será el enlace entre el dueño y el Contratista, informando sobre el avance de la ejecución de la obra(s). Tendrá también funciones de asesoramiento y seguimiento.
- i) **Pliego de Bases y Condiciones, (PBC)**, es el documento mediante el cual **El Contratante**, establece las normas de contratación técnicas y administrativas para establecer igualdad de condiciones a los potenciales oferentes.

#### **CUARTA: DOCUMENTOS DEL CONTRATO.**

Se consideran partes integrantes de este Contrato y se leerán en forma conjunta y tendrán igual fuerza obligatoria en cada una de sus disposiciones los siguientes documentos: a) el Pliego de Bases y Condiciones; b) Convocatoria o Invitación a licitar, c) Oferta presentada por costos unitarios, d) Correspondencia entre las partes Contratantes, e) Especificaciones técnicas de las obras a realizar, f) Programación física de ejecución de obras y Programación financiera, g) Instrucciones Generales y Particulares del PBC, h) Acuerdo de Adjudicación, i) Garantía de adelanto, j) Garantía de cumplimiento del Contrato, k) Las declaraciones y certificados individuales si los hubiere y las cláusulas adicionales o adendas que se le agreguen al presente Contrato. Las condiciones o adendas que se agreguen al presente Contrato prevalecen sobre las generales, l) Dibujos constructivos y planos, m) Bitácora de la Obra, y n) Informes de Supervisión de Obras.

En caso de conflicto o contradicción entre estos documentos y **El Contrato** en sí, prevalecerán las estipulaciones contenidas en este último.

#### **QUINTA: PRECEDENCIA.**

Todos los documentos del contrato, se complementan entre sí de manera que lo que aparece en uno debe tenerse como expresado en todos los que correspondan. Solamente en caso de divergencia, deberá solicitarse aclaración al **El Contratante** o sus representantes de acuerdo al Pliego de Bases y Condiciones.

#### **SEXTA: ESPECIFICACIONES TÉCNICAS.**

Las obras de construcción suministradas objeto de este contrato, deberán ajustarse a las Especificaciones Técnicas, o sea a las normas técnicas que forman parte de este contrato.

#### **SEPTIMA: OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL CONTRATISTA:**

- a) **Planos**: Según el caso **El Contratista** preparará y elaborará por su cuenta planos que indiquen con claridad y detalle, el estado final de las construcciones que señalen los cambios ocurridos durante la ejecución de la obra.- Estos planos deberán ser entregados al **El Contratante** en un plazo de diez (10) días después de firmada el Acta de Recepción definitiva de la obra. Una vez llenado este requisito se le hará efectivo el pago final. En aquellos casos que las obras lo requieran, **El Contratista** deberá preparar

y presentar para la aprobación de la supervisión, los planos de taller necesarios para todo trabajo que este último crea conveniente detallar para una mejor interpretación. Estos planos deberán ser entregados con la debida anticipación para permitir su revisión y no causar atrasos en la obra.-

b) **Programa de ejecución física, financiera, listado de materiales, Programa de recursos humanos:** **El Contratista** presentará quince (15) días después de firmado el presente contrato el programa de ejecución física, financiera, listado de materiales y el programa de recursos humanos. El programa de ejecución física debe indicar las fechas de inicio y finalización de las etapas y sub-etapas de ejecución, en que se ha presentado la obra, así como sus porcentajes de avances y cantidades a ejecutar por mes, desglosado por concepto de etapas y periodos de tiempo, elaborado en diagrama de barras de Gantt. El programa de ejecución financiera deberá indicar los valores estimados que **El Contratista** presentará en sus solicitudes de pago, desglosado por concepto de etapas, sub-etapas y periodos de tiempo. De igual manera presentará un listado de materiales a utilizar por cada actividad indicando sus cantidades y especificaciones, así como también un consolidado del material por todas las obras y un programa de recursos humanos a emplear en la obra(s).-

c) **Documentos de contrato y bitácora en el sitio de la obra:** **El Contratista** deberá mantener en el lugar de la obra en todo tiempo, una copia de los documentos del presente contrato. **El Contratista**, deberá proveer un libro de Bitácora. Este Libro de Registro dispondrá de una hoja original y tres copias de la misma, en donde se anotarán las observaciones, recomendaciones, cambios e instrucciones técnicas y administrativas relacionadas al proyecto, para darle seguimiento y control a la obra. La Bitácora deberá permanecer en la obra y entregarse al Contratante toda vez que le sea requerido. Toda instrucción, comunicación u otro tipo de anotación escritas en él, deberá ser considerada de carácter oficial y tendrá la misma formalidad que un telegrama o carta. Este libro deberá entregarse al **El Contratante** una vez finalizadas las obras.-

d) **Muestras:** **El Contratista** suplirá al Supervisor todas las muestras que se le requieran. Los trabajos deberán hacerse de acuerdo con las muestras aprobadas, los gastos que se incurran por las muestras solicitadas serán asumidas por **El Contratista** en su totalidad.-

e) **Materiales, mano de obra y otros enseres empleados:** Será responsabilidad de **El Contratista** suministrarse hasta el lugar de las obras a realizar los servicios de agua, energía eléctrica y el consumo por estos servicios serán pagados por su propia cuenta, mediante arreglo con **El Contratante**. **El Contratista** podrá cobrar proporcionalmente al valor del consumo a otros contratistas, si lo hubieran. **El Contratista** proveerá y pagará por su cuenta todos los materiales, mano de obra, herramientas, equipo, transporte y todas las facilidades necesarias de todo tipo para la ejecución y terminación de los trabajos. Los materiales a emplear serán nuevos y acordes con las especificaciones técnicas, y la mano de obra será de primera calidad. **El Contratista** hará observar disciplina y orden entre sus empleados y no empleará en el trabajo, a personas no aptas o no competentes para los trabajos a efectuar. **El Contratista** removerá de la obra a cualquier empleado o subcontratista cuando el Supervisor lo estimare conveniente y lo solicite por escrito, en los casos que el empleado o subcontratista faltase a los preceptos generales del decoro, cortesía y disciplina en sus relaciones con las autoridades y personas que tengan derecho de estar en la obra. En los casos que **El Contratista** no supla el equipo adecuado y suficiente para la ejecución de la obra, y la calidad de los trabajos no sea de acuerdo a lo especificado, **El Contratante** retendrá el pago por avalúo periódico y correspondiente o en su defecto suspender el trabajo hasta que se corrija el reclamo. **El Contratista** deberá suministrar al **El Contratante** para su aprobación la información completa sobre los materiales y artículos que contempla incorporar en la obra.-

f) **Reglamentos, leyes y regulaciones:** **El Contratista** deberá estar informado y cumplir con todas las leyes, ordenanzas y reglamentos relacionados con la ejecución del trabajo descrito en los documentos del contrato.- Es entendido que **El Contratante**, es la Institución encargada de la ejecución del contrato, pero existen otras Instituciones del Gobierno de la República de Nicaragua que

tendrán relación con éste (Licencias, Permisos y otros). Por lo tanto, **El Contratista** deberá conocer y cumplir los trámites, impuestos, permisos y regulaciones establecidas en cada una de las otras dependencias gubernamentales, incluyendo los gastos incurridos por estos trámites y regulaciones en su oferta Técnico Económica. Correrá por cuenta de **El Contratista** todos los impuestos que graven a los materiales, equipos, mano de obra y otros decretados por el Gobierno de la República. No se reconocerá ninguna variación en el monto del contrato a causa de impuesto alguno que graven al **El Contratista** por causa de la obra.- No se aceptan excusas por malos entendidos o ignorancia de parte del **El Contratista**, con el objeto de modificar el contrato en ninguna de sus condiciones. Estas disposiciones deberán cumplirse en el caso que existiera en el Contrato alguna condición que estuviera en conflicto con las leyes.-

g) **Protección del trabajo y de la propiedad:** **El Contratista** continuamente mantendrá protección adecuada de todo su trabajo, contra daños y protegerá los bienes de **El Contratante** contra perjuicios y pérdidas que se originen en conexión con la ejecución del contrato.- **El Contratista**, deberá reparar o reponer cualquier daño o pérdida, exceptuando aquellas que sean debidas a errores de los documentos de contrato o causadas por empleados adyacentes, tal y como lo exigen las leyes y los documentos de contrato.- **El Contratista**, tomará todas las precauciones y medidas necesarias para la seguridad de sus empleados y cumplirá con todas las estipulaciones aplicables de las leyes de seguridad y códigos para prevenir accidentes o daños a personas en o alrededor del trabajo. **El Contratista** suministrará las protecciones, dispositivos de seguridad y equipos protectores, tomará todas las medidas que la supervisión juzgue conveniente para proteger la vida y la salud de los empleados y del público.- **El Contratista**, deberá llevar un registro completo de los accidentes que sobrevengan y tengan lugar durante el curso de los trabajos comprendidos en el contrato, de los cuales resulten muertes, lesionados o daños que requieran atención médica o causen pérdidas de tiempo en el trabajo.- En los casos de emergencia que afecten la seguridad de las vidas, del trabajo o de la propiedad, el Contratista podrá actuar según su criterio sin esperar instrucciones especiales del Supervisor a fin de prevenir cualquier pérdida o daño.-

h) **Supervisión y acceso al trabajo:** En todo momento **El Contratista**, deberá permitir el acceso al trabajo a los representantes de **El Contratante**, y dará facilidades para la Supervisión de los trabajos. El Supervisor podrá requerir el examen de los trabajos ya terminados por medio de destrucción parcial de los mismos, debiendo **El Contratista** suministrar todas las facilidades para el efecto. Si se encuentra que los trabajos están defectuosos o no se ajustan a lo prescrito ya por causas imputables al **El Contratista** o al subcontratista, correrán por cuenta de **El Contratista** los gastos de la destrucción del trabajo y las reparaciones.-

i) **Daños a terceros:** **El Contratista** será el único responsable por los daños a terceros que puedan resultar de las operaciones efectuadas por él o por cualquier subcontratista, o persona directa o indirectamente empleado durante la ejecución de los trabajos.-

j) **Uso del predio:** **El Contratista**, ubicará sus implementos, máquinas, herramientas, materiales, construcciones temporales y las operaciones de sus trabajadores dentro de los límites indicados por las leyes, reglamentos y las condiciones del Supervisor. **El Contratista** no cargará ni permitirá que se cargue material de ningún tipo, que haga peligrar la seguridad de cualquier persona dentro o fuera del sitio de la obra.-

k) **Limpieza:** Durante el tiempo de la construcción, **El Contratista** deberá mantener el predio libre de acumulaciones de material de desechos o basura. A la finalización de los trabajos, desalojará y limpiará el predio que utilizó para tal fin, retirando herramientas, andamios y materiales sobrantes hasta dejar el sitio libre y limpio.-

l) **Ingeniero Residente:** **El Contratista** se obliga a mantener en el sitio de la obra, desde el inicio hasta la recepción final de la obra(s) a un Ingeniero Residente que tendrá la representación y autoridad para actuar en nombre de **El Contratista**. El Ingeniero Residente deberá ser un profesional graduado,

con experiencia y conocimiento que lo califique para garantizar de forma adecuada y eficiente la dirección del trabajo técnica y administrativamente de las obras a realizar, así como también que mantenga la disciplina del personal asignado a las obras por parte de **El Contratista**.- **El Contratista** presentará por escrito, a la firma del contrato la solicitud de aceptación por parte de **El Contratante** del Ingeniero Residente, anexando el Curriculum Vitae.- **El Contratista** se obliga a sustituir al Ingeniero Residente, cuando exista una solicitud debidamente justificada por parte de **El Contratante**. Esta solicitud deberá ser atendida de inmediato, entendiéndose que esta sustitución no significa la anulación o negociación de cualquiera de las obligaciones y responsabilidades de **El Contratista**. Será su responsabilidad reponer al Ingeniero Residente a lo inmediato, con otra persona que cumpla con los requisitos establecidos por **El Contratante**.

m) **Requisitos Básicos Ambientales:** El Contratista deberá tomar todas las precauciones necesarias para evitar la contaminación ambiental durante la ejecución del contrato, así como cumplir lo estipulado en los presentes requisitos básicos ambientales.

El Contratista se obliga durante los trabajos de construcción a cumplir lo siguiente:

1. Si el sitio de las obras no dispone de sistema sanitario que pueda ser utilizado por los trabajadores del Contratista, éste deberá construir una letrina para ese fin. El tipo de letrina a construir dependerá de la zona donde se ubicará. Al finalizar las obras deberá ser retirada y el terreno restablecido a su situación original.
2. Cualquier tipo de excavación que se produzca durante los trabajos de construcción (zanjas para tuberías y fundaciones, excavaciones para canales, cauces, excavaciones para tanques sépticos y pozos de absorción, etc.) deberán señalizarse con cinta color naranja internacional como medida de precaución para evitar accidentes.
3. Asimismo, en caso de que las excavaciones presenten peligro de derrumbe, deberán protegerse de forma temporal con apuntalamientos o entubamientos adecuados. Todo material excavado deberá ser protegido durante la época de lluvia para evitar el arrastre que genera afectación por sedimentación en el territorio.
4. Queda prohibida la eliminación de desechos líquidos del proceso constructivo tales como pintura con base de aceite, solventes, combustibles y grasas en la red del alcantarillado del sistema de tratamiento de aguas servidas, en ríos, o cualquier fuente de agua superficial. Estos deberán preferiblemente envasarse y eliminarse en los sitios autorizados para ese fin.
5. Los trabajos de construcción deberán respetar las recomendaciones del MARENA en cuanto a evitar la tala de árboles. Para ello debe contarse con un permiso que será tramitado por el Contratista. Ante la tala de árboles, el Contratista deberá reponer por cada árbol talado (3) tres nuevos, hasta la cifra máxima de 25 (veinticinco) árboles. Si las condiciones del terreno no admitiera las cantidades anteriormente enunciadas, el Supervisor podrá disminuir el número de árboles a plantar. El Contratista asumirá la reposición de los árboles que sean talados debido a negligencias o no contemplados en el proyecto.
6. El Contratista no podrá utilizar materiales de construcción compuesto por sustancias peligrosas o prohibidas como son: plomo, mercurio, asbesto, amianto, o cualquier sustancia susceptible de producir intoxicación o daños por inhalación o contacto.
7. El Contratista será el responsable de garantizar que todos sus trabajadores, durante los trabajos de construcción, usen los medios de protección adecuados de seguridad laboral, tales como: guantes, cascos, botas, máscaras contra el polvo, caretas y accesorios de seguridad para soldaduras, fajas de seguridad para altura.

La Entidad adjudicadora da por hecho que los Oferentes que participan en la licitación para la construcción de las obras, conocen a plenitud todas las leyes vigentes de Nicaragua, que rigen las actividades relacionadas con la Construcción y el Medio Ambiente, así como, los requisitos básicos

ambientales y procedimientos establecidos en los documentos base de licitación, adjudicación y contratación, por lo que no será válido ni aceptable que los Oferentes aleguen desconocimiento de los mismos.

**Sanciones.-** La violación de los requisitos básicos ambientales es causa suficiente para la cancelación del Contrato y solicitar el retiro o descalificación del Contratista del Registro de Proveedores.

En caso que un Oferente o Contratista incumpla sus obligaciones, y sin perjuicio de las sanciones establecidas en el correspondiente Contrato, la Entidad Adquirente procederá a denunciar dicha falta, con los antecedentes del caso, a la Dirección de Contrataciones del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

**El Contratista** está obligado a estudiar los documentos del Contrato descritos en la cláusula Cuarta y, durante la etapa de preguntas y respuestas previo a la presentación de ofertas, **El Contratista** deberá evacuar cualquier duda que surgiera producto de contradicciones entre los documentos del Contrato u omisiones que pudiese haber en uno o más de ellos respecto al resto de documentos descritos en la cláusula Cuarta o entre estos y los procedimientos correctos del proceso constructivo. De no hacerlo se entenderá que al momento de presentar su oferta ésta contempla e incluye en sus costos la solución adecuada a dichas contradicciones en beneficio de la obra, de acuerdo a los intereses del **DUEÑO** y a la buena práctica de la ingeniería.

## **OCTAVA: OBLIGACIONES Y ATRIBUCIONES DEL CONTRATANTE.**

### **Atribuciones del Contratante:**

- a) **Nombramiento del supervisor:** El Contratante deberá nombrar un Supervisor, quien tendrá a su cargo la dirección y supervisión general del trabajo con las siguientes atribuciones: 1) Será órgano de comunicación entre **El Contratista y El Contratante**; 2) Será representante de **El Contratante** en lo referente a los aspectos técnicos (verificar el uso y calidad de los materiales) y financieros de las obras a realizar, conforme los documentos contractuales; 3) Será uno de los responsables en interpretar los términos de referencias y condiciones de los documentos de contrato; 4) Podrá sugerir al **El Contratante** parar el trabajo parcial o totalmente siempre que sea necesario, para la adecuada ejecución de la obra; 5) Revisar y proponer los pagos parciales de acuerdo con el porcentaje de obras terminadas; 6) Hacer observaciones y recomendaciones pertinentes a los avances de obras; 7) Recibir por parte de **El Contratista** las obras ya terminadas de acuerdo a lo contratado; y 8) Todas aquellas funciones que se requieran para el buen funcionamiento de la obra.-
- b) **Uso parcial de la obra:** **El Contratante** podrá hacer uso parcial de la obra sin que esto signifique una aceptación total o parcial de la misma, ni una eliminación o disminución en la multa por día de atraso en la entrega de la obra. Sin embargo, el mantenimiento de la parte ocupada será responsabilidad de **El Contratante**.-
- c) **Derecho a pedir la sustitución del Ingeniero Residente:** **El Contratante** tendrá en todo momento el derecho de solicitar por escrito a **El Contratista**, la sustitución del Ingeniero Residente cuando esté de por medio la buena marcha de los trabajos, tanto para salvaguardar la calidad de las obras ejecutadas como para mantener la disciplina de las relaciones laborales.- **El Contratante** se reserva el derecho de aceptar o rechazar la designación del Ingeniero Residente propuesto por **El Contratista**.
- d) **Derecho de Modificación Unilateral:** **El Contratante** podrá modificar, disminuir o aumentar unilateralmente, durante la ejecución del contrato, hasta en un cincuenta por ciento la prestación

objeto de la contratación, siguiendo el procedimiento y cuando concurren las circunstancias señaladas en el Arto. 71.2 de la Ley de Contrataciones Administrativas del Sector Público.

e) **Resolución por Incumplimiento:** En caso de incumplimiento imputable al Contratista, el Contratante podrá resolver sus relaciones contractuales siguiendo el procedimiento establecido en el Arto.240 del Reglamento General a la LCASP.

f) **Rescisión por motivos de interés público, caso fortuito o fuerza mayor,** el presente Contrato, de acuerdo a lo establecido en la Ley y su Reglamento General.

#### **Obligaciones del Contratante:**

a) Es obligación del Contratante permitir el libre acceso al Contratista al lugar de la obra para que pueda ejecutar plenamente y sin obstáculos lo pactado en este Contrato, salvo si se presenta alguna de las circunstancias previstas para la terminación unilateral o cuando acuerde con el Contratista suspender temporalmente la ejecución del contrato o rescindirlo de mutuo acuerdo.

b) Pagar al Contratista cumplidamente conforme lo pactado en la Cláusula Décima de este Contrato y pagar los intereses legales y los montos por tasa de deslizamiento de la moneda en caso de incurrir en mora en los pagos establecidos, de conformidad con el Arto. 103 Inc. c) de la Ley de Contrataciones del Estado.

c) Entregar, si fuese el caso, Planos, Especificaciones Técnicas, diseños, necesarios para la ejecución de las obras.

d) El Contratante está obligado a dar respuesta a las peticiones que formule El Contratista relacionadas con el ejercicio del derecho a la terminación anticipada de conformidad a lo establecido en el Arto. 103 Inc. d) de la Ley de Contrataciones del Estado y Arto. 148 del Reglamento General a la Ley de Contrataciones del Estado.

#### **NOVENA: VALOR DEL CONTRATO.**

**El Contratante**, pagará a **El Contratista** por la ejecución total de la obra objeto de este contrato ejecutado satisfactoriamente y aceptada por **El Contratante** la suma de (EN LETRAS) (EN NUMEROS) suma que incluye los costos de los materiales, mano de obra, prestaciones sociales, gastos administrativos, equipo y transporte, utilidad e impuestos conforme a las Leyes de la República de Nicaragua.

#### **DECIMA: FORMA DE PAGO.**

Por la completa ejecución de las obras recibidas a plena satisfacción del Contratante, éste pagará a El Contratista el valor total del presente Contrato de la siguiente forma:

a) **Adelanto: El Contratante** entregará a **El Contratista** un pago inicial o adelanto que ascenderá a la cantidad de (VALOR EN LETRAS) (VALOR EN NUMEROS) equivalente al \_\_\_\_\_ por ciento ( %) del Valor Total del Contrato, quince (15) días hábiles contados a partir de la firma del presente Contrato. Previo a la entrega de este adelanto **El Contratista** deberá entregar al CONTRATANTE la Garantía de Adelanto establecida en la Cláusula Décimo primera de este Contrato.-

b) **Pago de Avalúo por Avance de Obras: El Contratante** efectuará pagos mensuales a **El Contratista** conforme al valor de las obras ejecutadas en el periodo, a partir de la primera facturación hasta su debida cancelación.- Los avalúos por avance de obras y de cancelación serán presentados por **El Contratista** en original y tres (3) copias, los cuales deben estar debidamente revisados por el Supervisor y aprobados por la persona que **El Contratante** designe para esta función. La

documentación que **El Contratista** debe presentar a **El Contratante** para recibir el pago de avalúo por avance de obras es la siguiente: 1.- Factura de Cobro; 2.- Avalúo Parcial correspondiente al período (informe de ejecución financiera); 3.- Informe de ejecución física; 4.- Informe de Recursos Humanos.- En el avalúo, se deberá mostrar los avances estimados en porcentajes para cada concepto de pago, los valores en dinero, las cantidades acumuladas y el valor total. Se deberá también indicar las amortizaciones al adelanto (a cada avalúo presentado, se amortizará un \_\_\_\_\_ por ciento ( % ) del valor del adelanto, hasta cancelar en su totalidad el concepto), la retención para el pago final y lo pagado anteriormente a **El Contratista**.- **El Contratante** pagará a **El Contratista** el valor del avalúo dentro de los diez (10) días hábiles a la presentación del mismo, siempre y cuando esté correctamente presentado y haya sido revisado por el Supervisor y aprobado por la persona que **El Contratante** designe para esta función. De no ser así el Supervisor expresará por escrito las razones por las cuales ha decidido no dar el Visto Bueno al pago solicitado.- La verificación y aceptación del pago final constituye un finiquito tanto de parte de **El Contratante** como de **El Contratista** sobre cualquier reclamo originado por el contrato, con la única excepción de existir cualquier reclamo hecho previamente al pago final que aún está pendiente y los defectos de material o mano de obra que aparecieran en el trabajo durante el año posterior al pago final.-

c) **El pago final y retenciones** serán pagados a **El Contratista** hasta que haya presentado a **El Contratante** una seguridad aceptable de que ha pagado cumplidamente los materiales, salarios o adeudos que pudieran causar embargos sobre el trabajo o parte del mismo.- Si llegara a presentarse algún embargo después del pago final, **El Contratista** reembolsará al **El Contratante** todos los gastos en que éste haya incurrido para levantar el embargo incluyendo todos los costos y honorarios legales.

#### **DECIMA PRIMERA: GARANTÍA DE ADELANTO O ANTICIPO.**

Previo a recibir el adelanto del treinta por ciento ( 30%) del valor de este Contrato establecido en su Cláusula Décima Inciso a), **El Contratista** deberá rendir a favor de **El Contratante** una Garantía de Adelanto o Anticipo que ascenderá a la suma de (VALOR EN LETRAS) (VALOR EN NUMEROS) equivalente al cien por ciento (100%) del monto del mismo, con el objeto de garantizar el correcto manejo del anticipo.- Esta garantía de adelanto tendrá una vigencia de (equivalente al tiempo de ejecución que establezca el Contratista en su oferta) días calendarios.

#### **DECIMA SEGUNDA: IDIOMA.**

Este Contrato está redactado en idioma Español, por lo que este idioma prevalecerá para la interpretación del mismo. Toda la correspondencia y otros documentos relativos al Contrato que intercambien las partes serán redactados en este mismo idioma.

#### **DECIMA TERCERA: RETENCIONES DE PAGO AL CONTRATISTA.**

El Supervisor podrá sugerir a **El Contratante** retener o anular, debido a evidencias posteriores descubiertas total o parcialmente, cualquier pago ya aprobado para proteger los intereses de **El Contratante** debido a:

- a. Trabajos defectuosos no corregidos a su debido tiempo;
- b. Reclamos pendientes ante **El Contratista**, por el incumplimiento de compromisos contractuales; y
- c. Cuando **El Contratista** por causas injustificadas suspendiera actividades parciales o totales de la obra.- Cuando los motivos arriba señalados cesen de existir, se efectuará el pago de las sumas retenidas por tales motivos.

#### **DECIMA CUARTA: DEDUCCIONES POR TRABAJOS INCORRECTOS.**

Si el Supervisor considera inoportuno corregir el trabajo dañado o no ejecutado de acuerdo con el contrato y especificaciones técnicas, sugerirá a **El Contratante** hacer una deducción equitativa del precio estipulado en el contrato, tomando en cuenta los daños y perjuicios que el trabajo incorrecto pueda causar a **El Contratante**.

#### **DECIMA QUINTA: PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS OBRAS.**

**El Contratista** iniciará los trabajos objeto de este Contrato a más tardar tres días después de la recepción del Adelanto del presente Contrato, comprometiéndose y obligándose a concluirlos a entera satisfacción de **El Contratante** dentro de los (tiempo de ejecución) días calendarios, contados a partir del inicio de la obra.

#### **DECIMA SEXTA: SUBCONTRATOS.**

El contratista particular podrá subcontratar la ejecución de determinadas prestaciones de los contratos administrativos, siempre y cuando dicha posibilidad esté estipulada en el contrato y el órgano o entidad contratante otorgue la debida autorización por escrito y mediante acto motivado.

Para ello deberá notificar por escrito a **El Contratante** los nombres de los subcontratistas propuestos para las partes principales del trabajo y deberá emplear únicamente a aquellos que **El Contratante** acepte. **El Contratante**, solicitará al Supervisor un informe técnico – profesional del Subcontratista antes de aprobarlo.- **El Contratista**, conviene en obligar a cumplir al Subcontratista las condiciones de los documentos de contratos en su totalidad. En todo subcontrato se entenderán las siguientes estipulaciones: 1.- El subcontratista estará ligado con **El Contratista** de la misma manera que éste lo está con **El Contratante**, de conformidad con los documentos de contrato; 2.- Toda solicitud de pago relacionado con un subcontrato será presentada a **El Contratista** con anticipación suficiente para que éste a su vez solicite el pago a **El Contratante** según el presente Contrato; 3.- **El Contratista** pagará al subcontratista tan pronto **El Contratante** le haga efectivo el correspondiente certificado de pago; 4.- **El Contratista** estará obligado a pagar sin demora al subcontratista el valor de todo trabajo pagado expresamente en el Avalúo, en caso de no existir partida específica en el avalúo, **El Contratista** le pagará de tal manera al subcontratista en proporción al trabajo realizado, en la misma relación que lo pagado a **El Contratista** por el trabajo efectuado por el subcontratista; 5.- El subcontratista deberá presentar cualquier reclamo por trabajos adicionales, extensión de plazos, daños, perjuicios u otras causas en los mismos términos y forma prescrita en las Condiciones Generales por los reclamos de **El Contratista** al CONTRATANTE; y 6.- Todo subcontrato establecerá el arbitraje como procedimiento para la solución de los conflictos que puedan surgir entre **El Contratista** y el subcontratista, sujetándose a la forma estipulada en este Contrato para dirimir discordias entre **El Contratante** y **El Contratista**.- **El Contratista** no podrá ceder o traspasar los derechos que se deriven de este contrato, ni hacerse sustituir por otras personas en el cumplimiento de las obligaciones que el mismo impone.- Lo dispuesto aquí no aplica a la relación que **El Contratista** tenga con los subcontratistas, quienes laborarán bajo su supervisión, vigilancia y responsabilidad.- **El Contratista** no podrá sin consentimiento de **El Contratante** traspasar, ceder o gravar los pagos que ha de recibir por concepto de este contrato. **El contratista** original no se liberará de las obligaciones resultantes de la relación contractual. El sub-contratista responderá solidariamente con el contratista original, por la parte del contrato por la que hubiere sido subcontratado.

#### **DECIMA SEPTIMA: CONTRATOS POR SEPARADOS.**

**El Contratante** se reserva el derecho de otorgar otros contratos de trabajo en conexión con esta misma obra, bajo unas condiciones generales similares. **El Contratista** brindará a los otros Contratistas facilidades razonables para introducir y almacenar sus materiales en el predio y ejecutar sus trabajos, debiendo coordinar sus propios trabajos con el de los otros Contratistas.- Si alguna parte del trabajo de **El Contratista**, depende de la ejecución adecuada o de los resultados del trabajo o de cualquier otro Contratista, **El Contratista** deberá de inspeccionar los trabajos e informar con prontitud al Supervisor de cualquier defecto que encuentre en el mismo, y que pudiese resultar inadecuado para la ejecución del trabajo de los otros Contratistas como listo y adecuado para la ejecución de su trabajo, exceptuando aquellos defectos que puedan aparecer en el trabajo de los otros Contratistas.- Para asegurar la ejecución adecuada de su propio trabajo subsecuente, **El Contratista** deberá revisar a su terminación, el trabajo efectuado por los otros Contratistas e informar inmediatamente al Supervisor, de cualquier discrepancia entre los trabajos ejecutados y los planos. (Esta Cláusula es viable cuando el proyecto se divida en varias etapas, de lo contrario no tiene razón de ser)

#### **DECIMA OCTAVA: RESPONSABILIDAD MUTUA DE LOS CONTRATISTAS.**

Si **El Contratista**, por acción u omisión causare cualquier daño en su trabajo a otro Contratista independiente, **El Contratista** conviene al recibir el aviso correspondiente en arreglar directamente con **El Contratista** afectado, todo lo concerniente a la reparación de los daños causados.- Si **El Contratante** fuese demandado por otro Contratista, **El Contratista** que hubiere causado daño, además de estar obligado a hacerse cargo de la demanda, deberá reembolsar a **El Contratante** cualquier suma que éste se viere obligado a pagar al Contratista demandante, así como todos los gastos que le hubiere causado la demanda.

#### **DECIMA NOVENA: FUERZA MAYOR Y/O CASO FORTUITO.**

En caso que sobreviniere un hecho exterior, ajeno a la voluntad de las partes contratantes, de carácter insuperable e imprevisible, que imposibilitare a cualquiera de las mismas la ejecución del contrato celebrado, dará lugar a rescindir el Contrato en todo o en parte, de conformidad con esta cláusula, siguiendo el procedimiento establecido en el Art. 242 del Reglamento General a la LCASP.

#### **VIGESIMA: MODIFICACIONES A LOS ALCANCES DE OBRAS.**

Tal como se dejó establecido en la Cláusula Séptima del presente Contrato, el Supervisor podrá en cualquier momento y por escrito, sugerir cambios en el contrato si está dentro de los objetivos generales del mismo, sean estas permutas que no alteren el valor del contrato. En el caso de permutas, el Supervisor entregará a **El Contratista** los alcances de obras a permutar, con el fin de que **El Contratista** presente al Supervisor la oferta Técnico - Económica por dichas obras. El Supervisor elaborará un presupuesto estimado con los costos de las obras, el cual le servirá de referencia para analizar la oferta presentada por **El Contratista**.- El Supervisor preparará un informe con este análisis para ser revisado por la Máxima Autoridad que adjudicó el contrato, con el fin de que apruebe o desapruere la realización del trámite para la contratación de las permutas internas. Queda entendido que hasta contar con la aprobación de la Máxima Autoridad que adjudicó el contrato, **El Contratista** podrá proceder a la ejecución de las permutas.

## **VIGESIMA PRIMERA: MODIFICACIONES AL PLAZO DE EJECUCIÓN.**

El plazo de ejecución podrá ser ampliado siempre y cuando sea solicitado por **El Contratista** y autorizado por **El Contratante**.- Estas extensiones deben ser legalizadas mediante Modificaciones o acuerdo suplementario al Contrato, reflejándose en el mismo una Reprogramación Físico - Financiera.- En caso de no ser aceptada la extensión de plazo original, **El Contratista** se obliga a pagar a **El Contratante**, en concepto de multa el cero punto cero cinco por ciento (0.05%) del valor total del saldo pendiente de ejecución del Contrato por cada día calendario de atraso.- Si **El Contratista** fuere demorado en cualquier momento en progreso del trabajo por cualquier acción u omisión de **El Contratante**, del Supervisor o de cualquier otro Contratista empleado por **El Contratante** o por cambios ordenados en el trabajo fuera del dominio de **El Contratista**, o por demoras sugeridas por el Supervisor, el plazo de ejecución de la obra será prorrogado por un tiempo razonable, luego de haber sido sometida la solicitud a la aprobación de la Máxima Autoridad.- No se considerará prórroga por retrasos a menos que la presentación de la solicitud escrita se haga al Supervisor dentro de los siete (7) días posteriores a la ocurrencia del retraso reclamado. En el caso de causa continua de demoras sólo un reclamo será necesario.- Esta cláusula no excluye la recuperación por daños o perjuicios por demoras imputables a cualquiera de los Contratantes, bajo otras disposiciones en los documentos de contrato.

## **VEGESIMA SEGUNDA: RECEPCIÓN SUSTANCIAL Y RECEPCIÓN DEFINITIVA.**

a. **Recepción sustancial de la obra:** **El Contratista** deberá notificar por escrito al Supervisor, cuando tenga obras sustancialmente terminadas y listas para que sean inspeccionadas y/o aceptadas. **El Contratante** por medio del Supervisor y/o de las personas que él designe, procederá a realizar la inspección en los (--) días después de recibida la notificación. Si las obras objeto de la inspección fueron construidas de acuerdo a lo establecido y especificado en los documentos contractuales, emitirá un certificado o Acta de Recepción Provisional, que suscribirán el Supervisor y **El Contratista** en el que se consignarán todas circunstancias pertinentes en orden al estado de la obra, si el recibo es a plena satisfacción o si se hace bajo protesta y toda observación relativa al cumplimiento de las partes. Una vez efectuada la recepción provisional no correrá multa por atraso en la entrega. El contratista tendrá un plazo de treinta a noventa días, según la complejidad de la obra, para finalizar estos detalles.

b. **Corrección del trabajo antes del pago final:** **El Contratista** deberá remover prontamente de la obra todo trabajo rechazado por el Supervisor a causa de no llenar los requisitos del contrato, deberá reemplazarlos con prontitud sin costo alguno para **El Contratante**.- Si **El Contratista** no remueve los trabajos rechazados dentro de un tiempo razonable estipulado por aviso escrito, **El Contratante** podrá deshacerlo por si mismo, almacenando el material todo por cuenta de **El Contratista**. Si **El Contratista** no paga los gastos dentro de quince (15) días después de notificado, **El Contratante** podrá vender los materiales en subasta pública o venta privada, rendirá cuenta de los saldos netos restantes después de deducidos todos los gastos y costos que deberían haber sido sufragados por **El Contratista**.-

b) **Recepción definitiva de la obra:** **El Contratista** deberá notificar por escrito al Supervisor, cuando tenga las obras totalmente terminadas y listas para que sean inspeccionadas y/o aceptadas. **El Contratante** por medio del Supervisor y/o de las personas que él designe, procederá a realizar la inspección después de recibida la notificación. Si las obras objeto de la inspección fueron construidas de acuerdo a lo establecido y especificado en los documentos contractuales, emitirá un certificado o

Acta de Recepción Final, en el cual se establecerá que las obras han sido totalmente terminadas de acuerdo a lo convenido y contratado.- Si luego de la inspección el Supervisor y/o las personas que **El Contratante** designe, encontraran que las obras no fueron construidas de acuerdo a lo establecido y especificado en los documentos contractuales, se procederá a levantar una lista de los trabajos pendientes y/o defectuosos y se fijará el plazo que tendrá **El Contratista** para cumplir y/o corregirlos. Una vez concluidos y/o corregidos los trabajos, **El Contratista** notificará de ello en forma escrita a **El Contratante** el cual verificará lo anterior, según el procedimiento descrito anteriormente. Si las obras están de acuerdo a lo convenido, contratado y aceptado a entera satisfacción de **El Contratante**, este podrá emitir el respectivo certificado o Acta de Recepción Final.

#### **VIGESIMA TERCERA: MULTA.**

En caso de que **El Contratista** no cumpliera en entregar la totalidad de las obras en el plazo establecido en la Cláusula Décima Quinta de este Contrato o por la demora de no aceptación de las obras por parte de **El Contratante**, se obliga a pagar a **El Contratante** en concepto de multa el CERO PUNTO CERO CINCO por ciento (0.05%) del valor final del Contrato por cada día calendario de atraso. En caso de existir extensiones de tiempo autorizadas por **El Contratante**, se considerará la última extensión aprobada.- La recepción definitiva de la obra no exime de responsabilidad a **El Contratista** por incumplimientos o vicios ocultos de la obra.

#### **VIGESIMA CUARTA: FIANZA O GARANTÍA CONTRA VICIOS OCULTOS Y REDHIBITORIOS.**

**El Contratista** se obliga para con **El Contratante** a rendir una garantía contra vicios ocultos y redhibitorios con el fin de evitar defectos ocultos en la obra ejecutada objeto de este Contrato, obligándose a responder por cualquier desperfecto o anomalía siempre que éstas se deban o sean a consecuencia de no haber empleado materiales de la clase y calidad indicados en las especificaciones técnicas y/u originadas por su defectuosa construcción.- La fianza contra vicios ocultos y redhibitorios que **El Contratista** debe rendir a favor de **El Contratante** será por el (5%) del valor total del Contrato. Esta fianza deberá ser presentada por **El Contratista** al momento del pago final de las obras y tendrá una vigencia de un (1) año contado a partir de la fecha de Recepción definitiva de la obra. Si el contrato sufriera cambios en su monto o se prorrogue el plazo de ejecución, las fianzas deberán ser ajustadas, de acuerdo a los cambios efectuados.

#### **VIGESIMA QUINTA: CORRECCIÓN DEL TRABAJO DESPUÉS DEL PAGO FINAL.**

**El Contratista** deberá remediar los defectos en los trabajos debido a materiales, trabajos defectuosos y pagar los daños y perjuicios en otros trabajos que sean consecuencia precisa de los defectos, siempre que apareciese dentro del período de un (1) año a contar de la fecha del recibo definitivo de la obra. **El Contratante** deberá dar aviso de los defectos observados dentro del mismo plazo.- Ni la expedición del pago, ni la verificación de pagos, ni la parcial o total ocupación de la obra por **El Contratante**, implicarán aceptación de ningún trabajo o material que no esté de acuerdo con los términos del contrato.

#### **VIGESIMA SEXTA: FIANZA DE GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO.**

**El Contratante** regresará a **El Contratista** la garantía de cumplimiento, rendida por este último a favor del primero en ocasión del presente contrato, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la

fecha en que se tenga por definitivamente ejecutada la obra a entera satisfacción de **El Contratante** y se haya rendido el Informe y Acta de Recepción Final correspondientes.

#### **VIGESIMA SEPTIMA: LIQUIDACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS.**

Si el Vendedor no suministrara los bienes o servicios, en su totalidad o en parte, dentro del (de los) plazo(s) especificado(s) en el Contrato, el Adquirente, sin perjuicio de los demás recursos que tenga en virtud del Contrato, podrá deducir del precio de éste, por concepto de liquidación de daños y perjuicios, por cada semana o parte de una semana, de demora hasta que la entrega o la prestación tenga lugar, una suma equivalente al \_\_\_\_\_ ( %), del precio en el punto de entrega de los bienes demorados o los servicios no suministrados. Una vez alcanzado este máximo, el Adquirente podrá considerar la rescisión del Contrato conforme la cláusula Vigésima Quinta. El Adquirente podrá en este caso ejecutar la Garantía de Cumplimiento de Contrato siguiendo el procedimiento indicado en el Arts. 212 y 215 del Reglamento General a la Ley de Contrataciones Administrativas del Sector Público.

#### **VIGESIMA OCTAVA: RESCISION ADMINISTRATIVA.**

El Adquirente podrá, sin perjuicio de los demás recursos que tenga en caso de incumplimiento del Contrato por parte del Vendedor, resolver el Contrato en su totalidad o en parte mediante notificación escrita al Vendedor, si:

- a. Si el contratista, por causas imputables a él, no inicia los trabajos objeto del contrato dentro de los quince días siguientes a la fecha convenida sin causa justificada conforme a la Ley y este Reglamento;
- b. Si interrumpe injustificadamente la ejecución de los trabajos o se niega a reparar o reponer alguna parte de ellos, que hubiere sido detectada como defectuosa por la dependencia o entidad;
- c. Si no ejecuta los trabajos de conformidad con lo estipulado en el contrato o los cambios previamente aprobados por el Organismo Contratante o sin motivo justificado no acata las órdenes dadas por el residente de obra o por el supervisor;
- d. Si no da cumplimiento a los programas de ejecución por falta de materiales, trabajadores o equipo de construcción y, que a juicio de la dependencia o entidad, el atraso pueda dificultar la terminación satisfactoria de los trabajos en el plazo estipulado.
- e. No implicará retraso en el programa de ejecución de la obra y, por tanto, no se considerará como incumplimiento del contrato y causa de su rescisión, cuando el atraso tenga lugar por la falta de información referente a planos, especificaciones o normas de calidad, de entrega física de las áreas de trabajo y de entrega oportuna de materiales y equipos de instalación permanente, de licencias, y permisos que deba proporcionar o suministrar el contratante, así como cuando la dependencia o entidad hubiere ordenado la suspensión de los trabajos.
- f. Si subcontrata partes de los trabajos objeto del contrato, sin contar con la autorización por escrito de la dependencia o entidad;
- g. Si cede los derechos de cobro derivados del contrato, sin contar con la autorización por escrito de la dependencia o entidad;
- h. Si el contratista no da a la dependencia o entidad y a las dependencias que tengan facultad de intervenir, las facilidades y datos necesarios para la inspección, vigilancia y supervisión de los materiales y trabajos;
- i. Si el contratista cambia su nacionalidad por otra, en el caso de que haya sido establecido como requisito, tener una determinada nacionalidad;
- j. Si siendo extranjero, invoca la protección de su gobierno en relación con el contrato, y
- k. En general, por el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones derivadas del contrato, las

Leyes, tratados y demás aplicables.

El Adquirente, podrá resolver el Contrato en todo o en parte, de conformidad con esta cláusula, siguiendo el procedimiento establecido en el Art. 241 del Reglamento General a la LCASP.

#### **VIGÉSIMA NOVENA: CESION O RESOLUCION DEL CONTRATO**

Cuando de manera sobreviniente acaezca una prohibición en relación con un contratista, el contrato deberá terminarse o cederse, a escogencia de la entidad contratante, conforme el procedimiento, derechos y obligaciones establecidas en la ley y el reglamento general.

#### **TRIGÉSIMA: RESCISIÓN POR INSOLVENCIA.**

El Adquirente podrá rescindir el Contrato en cualquier momento mediante notificación por escrito al Vendedor, sin indemnización alguna al Vendedor, si éste fuese declarado en quiebra o insolvente, siempre que dicha rescisión no perjudique o afecte a ningún derecho a acción o recurso que tenga o pudiera tener el Adquirente.

#### **TRIGÉSIMA PRIMERA: RESCISIÓN POR MOTIVOS DE INTERÉS PÚBLICO.**

Por razones de interés público, las partes contratantes podrán convenir la terminación anticipada y de común acuerdo del contrato administrativo celebrado, de conformidad a lo establecido en el art. 242 del Reglamento General a la LCASP.

La terminación por mutuo acuerdo no implicará renuncia a derechos causados o adquiridos en favor de la entidad contratante o del contratista. Dicha entidad no podrá celebrar contrato posterior sobre el mismo objeto con el mismo contratista.

#### **TRIGÉSIMA SEGUNDA: NULIDAD DEL CONTRATO**

El Adquirente mediante resolución motivada dictada por la Autoridad Máxima del Organismo Contratante, podrá declarar la nulidad de los contratos suscritos con personas que carezcan de capacidad de ejercicio o que estuvieren comprendidos en cualquiera de las prohibiciones a que se refieren el artículo 18 de la Ley, serán nulos y deberá procederse a su liquidación y tomar las providencias que fueren necesarias para resarcirse de los daños y perjuicios que le fueren ocasionados, de los cuales responderá solidariamente el contratista y los funcionarios que, a sabiendas, hubieren adjudicado el contrato.

Excepcionalmente, cuando hubiere grave riesgo de daño al interés público, podrá autorizarse la continuación de los efectos del contrato por el tiempo que fuere estrictamente necesario, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda. De tal situación deberá ponerse en conocimiento de la Contraloría General de la República.

#### **TRIGÉSIMA TERCERA: SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

El Adquirente y el Vendedor harán todo lo posible por resolver en forma amistosa, mediante negociaciones directas informales, los desacuerdos o conflictos que surjan entre ellos en virtud de o en relación con el Contrato.

Si las partes en un término de quince días (15) no resuelven en forma amistosa una controversia originada por la interpretación del Contrato, cualquiera de ellas podrá pedir que la controversia sea resuelta a través de mediación y arbitraje.

En ningún caso serán sujetas de mediación o arbitraje las decisiones que se adopten en desarrollo del ejercicio de las potestades exorbitantes o actos de autoridad del Poder Público a los que se refiere el artículo 78 de la LCASP.

#### **TRIGESIMA CUARTA: DESCUBRIMIENTOS.**

Cualquier elemento de interés histórico o de otra naturaleza que se descubra inesperadamente en la zona de las obras, será propiedad del Contratante. El Contratista deberá notificar al Supervisor de Obras acerca del descubrimiento y seguir las instrucciones que éste imparta sobre la manera de proceder.

#### **TRIGÉSIMA QUINTA: JURISDICCIÓN.**

Ambas partes se someten a las Leyes de Nicaragua, y en caso de acción judicial señalan como su domicilio el de esta ciudad a la jurisdicción de cuyos tribunales se someten. Cualquier notificación que deba cursarse entre las partes deberá ser enviada a la siguiente dirección:

a) Para **El Contratante**: \_\_\_\_\_.

b) Para **El Contratista**: \_\_\_\_\_.

#### **TRIGESIMA SEXTA: NOTIFICACIONES.**

Toda notificación entre las partes en virtud del Contrato se hará por escrito o por cable, télex o fax y será confirmada por escrito a la parte que corresponda, a la siguiente dirección:

El Adquirente:

El Vendedor:

La notificación entrará en vigor en el momento de su entrega o en la fecha de entrada en vigor que se especifique en la notificación, si dicha fecha fuese posterior.

#### **TRIGESIMA SEPTIMA: IMPUESTOS Y DERECHOS.**

El Vendedor extranjero será totalmente responsable del pago de todos los impuestos, derechos de timbre, derechos de licencia y otros gravámenes que sean exigibles fuera del país del Adquirente.

El Vendedor nacional será totalmente responsable por todos los impuestos, derechos, derechos de licencia, etc., que haya que pagar hasta el momento en que los bienes contratados sean entregados al Adquirente.

#### **TRIGESIMA OCTAVA: ACEPTACIÓN.**



*Ambos Contratantes aceptan en todas y cada una de sus partes todas las cláusulas del presente Contrato.*

En fe de lo anterior firmamos en dos tantos de un tenor en la ciudad de \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
EL CONTRATANTE

\_\_\_\_\_  
EL CONTRATISTA