

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN-LEÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



Tesis para optar al Título de Licenciado en Derecho

DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS EN NICARAGUA

Sustentantes:

- **Ramiro Noel Balladares Barreto.**
- **Milton Boanerges Escoto Benedith.**
- **Eduardo Israel Gutiérrez Uriarte.**

Tutor:

Dr. FRANCISCO VALLADARES CASTILLO.

NOVIEMBRE 2014

“A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD”



DEDICATORIA

A mis padres Ramiro y Mireya, quienes me enseñaron a perseverar para lograr todo lo que uno se propone.

Que Dios me los cuide, mientras me reúno con ellos.

A mi esposa Jeanette, a mis hijos Adolfo, Marcos, Mariano y Jeanelly, mi nieto Adolfo Alejandro mis mayores tesoros, sin ustedes nada tiene sentido.

A Pancho Valladares Castillo y maestros que alumbraron caminos de conocimientos, consuelo y esperanza de justicia.

A mis compañeros de clase que hicieron que la carrera de Derecho volara y compartiéramos aprendizaje y ratos agradables, los echaré de menos siempre.

Nos vemos en los juzgados.

Ramiro Noel Balladares Barreto



DEDICATORIA.

Dedico con mucho cariño esta Tesis a:

** Primera mente a Dios por darme la fuerza y sabiduría , a mi esposa: Karla Patricia, a mis hijos , a mis padres y amigos , y a mi maestro: Francisco Valladares Castillo, porque creyeron en mí y por qué me sacaron adelante , dándome un ejemplo digno de superación y entrega , y en gran parte gracias a ustedes hoy puedo ver alcanzadas mis metas, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y por el orgullo que sienten hacia mi, es lo que me hizo ir hasta el final , va por ustedes, por lo que valen , por que admiro vuestra fortaleza , gracias por haber inculcado en mí, el deseo de superación y el anhelo de triunfar en la vida, a todos, espero no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.*

Milton Boanerge Escoto Benedith.



Dedicatoria

Es mi mayor deseo dedicar este trabajo.

Especialmente a Dios que me dio la sabiduría y fortaleza en los momentos más difíciles que me tocó vivir a mitad de mi carrera.

A Mis Padres: Francisco Aarón Gutiérrez Arostegui. (Q.E.P.D.),
Paula Uriarte García. (Q.E.P.D.).

A mi Esposa: María José Gabaurdi, a mis hijos: Cristhel Cecilia, y
Juan Francisco Gutiérrez Gabaurdi.

Al Dr. Francisco Valladares Castillo y todo el claustro de maestros
que compartieron sus conocimientos con nosotros, y a mis
compañeros, gracias por estar siempre presentes, acompañándome
en este proceso de mi vida.

Dios Bendiga inmensamente a cada uno de ustedes.

Eduardo Israel Gutiérrez Uriarte.



ÍNDICE

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS EN MATERIA LABORAL.....	7
1.1 Historia del Derecho Laboral	7
1.2 La Edad Heroica.....	10
1.3 La Era de la Tolerancia	11
1.4 Antecedentes Históricos del Derecho Laboral en Nicaragua	15
1.5 Concepto de Derecho Laboral.....	21
1.6 Definición de Derecho del Trabajo.....	22
1.7 Concepto de Derechos Adquiridos	22
1.8 Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral.....	24
1.9 Relación del Derecho Laboral con otras Disciplinas.....	26
1.9.1 Derecho Constitucional.....	27
1.9.2 Derecho Penal	28
1.9.3 Derecho Procesal	29
1.9.4 Derecho Civil.....	29
1.9.5 Derecho Comercial	29
1.9.6 Derecho Internacional.....	29
1.9.8 Derecho Internacional Privado	30
1.9.9 Derecho Administrativo.....	30



1.9.10 Derecho Tributario.....	31
1.9.11 Derecho Agrario.....	31
1.9.12 Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS)	31
CAPÍTULO II FUENTES DEL DERECHO LABORAL NICARAGUENSE	33
2.1 Fuentes Materiales	33
2.2 Fuentes Formales	34
2.3 La Constitución Política de Nicaragua.....	35
2.4 Principios Constitucionales del Derecho Laboral Nicaragüense, Capítulo V, Derechos Laborales	36
2.5 Código del Trabajo.....	40
2.6 La Ley	40
2.7 Los Reglamentos	41
2.8 Los Convenios Colectivos.....	42
2.9 Convenios, Recomendaciones, Resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	43
2.10 La Jurisprudencia	45
2.11 La Costumbre	46
2.12 La Equidad	47
2.13 Importancia de los Principios del Derecho Laboral.....	48
2.14 Enumeración de los Principios.....	50
2.14.1 Principio Protector	50
2.14.1.1 Regla In Dubio Pro Operario	52



2.14.1.2	Regla de la Norma más Favorable	54
2.14.1.3	Regla de la Condición más Beneficiosa	55
2.14.2	Principio de la Irrenunciabilidad de Derechos Laborales.....	56
2.14.3	Principio de Continuidad	58
2.14.4	Principio de la Primacía de la Realidad	59
2.14.5	Principio de la Razonabilidad	60
2.14.5.1	Ius Variandi	62
2.14.5.2	Poder Disciplinario	62
2.15	Principio de Buena Fe	62
2.16	Principio Procesal de Ultrapetitividad.....	63
2.17	Principio de Retrospectividad	64
2.18	Prevalencia de los Principios Generales del Derecho Laboral.....	65
CAPÍTULO III LOS DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS		
66		
3.1	Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	72
3.2	Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre	72
3.3	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	72
3.4	Análisis Sintetizado de la Ley de Derechos Adquiridos, Ley No 516	74
3.5	Objeto y Ámbito de Aplicación de la Ley	79
3.6	Ejemplos de Derechos Laborales Adquiridos dados en Consultas con Resoluciones de la Inspectoría General del Trabajo (MITRAB).	79
CONCLUSIONES.....		81
RECOMENDACIONES		84



FUENTES DEL CONOCIMIENTO.....	85
ANEXOS, LEY NO 516 LEY DE DERECHO LABORALES ADQUIRIDOS .	89



INTRODUCCIÓN

La presente investigación monográfica contiene un análisis de los derechos laborales adquiridos, establecidos en la legislación laboral nicaragüense, tanto en sus aspectos teóricos, como en la aplicación práctica; que facilita identificar y analizar los obstáculos legales, políticos y prácticos que impiden o limitan el cumplimiento de la legislación nicaragüense.

Se analizan los aspectos constitucionales, las fuentes y los principios fundamentales y tutela del Derecho del trabajo, el Estado de Derecho, la competencia de la autoridades administrativas y jurisdiccionales así como el respectivo acceso de las partes (empleadores y trabajadores) para la solución de las controversias laborales.

En Nicaragua los derechos laborales adquiridos, son una institución nueva en el derecho laboral, que tutela, protege y permite mejorar los beneficios de los trabajadores, establecidos por las normas constitucionales, las leyes laborales, los convenios internacionales, reglamentos, convenios y acuerdos bilaterales vigentes, es el camino más expedito para hacer justicia, mejorar la calidad de vida de los empleados, crear nuevas oportunidades para sus familias, permitiendo el desarrollo económico del país, y a las nuevas oportunidades de empleo, únicos valores que sustentan a la auténtica autonomía económica y profesional.



El Derecho laboral sustantivo, se ha manifestado como una consecuencia de las transformaciones económicas y sociales, que con sus cambios acelerados en el mundo laboral han impactado e impactan en las condiciones de trabajo.

La lucha incesante por buscar reivindicaciones sociales e históricas, constituye la fuerza moral para construir un mundo que armonice los intereses del capital del trabajo, especialmente en la actualidad, cuando los cambios de una economía globalizada están modificando rápidamente el Derecho laboral.

Producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, las condiciones de trabajo son un esfuerzo para atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida, pero no es ni puede ser una relación plena de la justicia, porque ésta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre.

Es importante realizar esta investigación por las novedades que trae el tema en cuestión, para nuestro aprendizaje o conocimiento y poder reconocer o determinar cuándo estamos frente a un derecho adquirido, ante una expectativa de derecho o bien ante la costumbre del algún beneficio laboral que ha sido constante y reiterativo y podría convertirse en un nuevo derecho adquirido.

Veremos en esta investigación la evolución de estos Derechos y la aplicación en el orden laboral nicaragüense, coadyuvando de gran manera, hasta llegar a la posibilidad de convertirlos en derechos laborales adquiridos.



Es conveniente llevar a cabo esta investigación desde lo teórico, porque se considera que es necesario generar una campaña de divulgación para dar a conocer la nueva ley de derechos adquiridos a todos los ciudadanos y en especial a los trabajadores, sin perder su espíritu y fortalecer el conocimiento de los principios laborales como: la condición más beneficiosa, la aplicación del principio in dubio pro operario, la irrenunciabilidad de los derechos económicos, sociales, laborales y sindicales de los trabajadores, contenidos en la Constitución Política, Código del Trabajo, Reglamentos, normativas laborales y convenios colectivos, y la aplicación propia de las Leyes 185, 815 y 516.

Este estudio beneficiará a trabajadores, empleadores, estudiantes, juristas, abogados, profesores, y todos aquellos que se interesen o les afecte este tema.

El objetivo principal que persigue el presente trabajo es analizar desde la perspectiva teórica-práctica, los derechos laborales adquiridos en Nicaragua. Para cumplir con ello, se han planteado los siguientes objetivos específicos: describir un poco la historia de los derechos laborales adquiridos en Nicaragua y explicar los principios, aplicaciones y las fuentes del Derecho laboral, además de presentar dos ejemplos de la ratificación de los derechos adquiridos en nuestra legislación laboral. En definitiva se intenta realizar una aproximación a la problemática de saber, o conocer cuándo estamos en presencia de un derecho laboral adquirido exigible ante los empleadores en Nicaragua.



Conscientes de las limitaciones bibliográficas de este trabajo, no se pretende ofrecer respuestas definitivas, pero al menos intentamos dar importancia al reconocimiento de estos derechos, el principio de la condición más beneficiosa y su aplicación en Nicaragua.

Las fuentes principales del conocimiento que se utilizan son: Primarias: la Constitución Política de Nicaragua, Ley No. 516, Ley de Derechos Laborales Adquiridos. La Ley, como fuente jurídica formal que constituye la fuente hegemónica de nuestro sistema jurídico, Leyes Complementarias, la Jurisprudencia que contribuye aun cuando sea en corta escala; Fuentes Secundarias: BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho de la Seguridad Social, CASTILLO MASIS, Ignacio, Comentarios a la Constitución Política (parte Dogmática), DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II y VALLADARES CASTILLO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo.

El método utilizado es el de análisis síntesis y la técnica es la documental bibliográfica. Los conceptos de análisis y síntesis se refieren a dos actividades complementarias en el estudio de realidades complejas. El análisis consiste en la separación de las partes de esas realidades hasta llegar a conocer sus elementos fundamentales y las relaciones que existen entre ellos. La síntesis, por otro lado, se refiere a la composición de un todo por reunión de sus partes o elementos. Esta construcción se puede realizar uniendo las partes, fusionándolas u organizándolas de diversas maneras.



La capacidad de análisis y síntesis nos permite conocer más profundamente las realidades con las que nos enfrentamos, simplificar su descripción, descubrir relaciones aparentemente ocultas y construir nuevos conocimientos a partir de otros que ya poseíamos. Por todo ello, tiene un carácter genérico y está relacionada con varias competencias (pensamiento crítico, resolución de problemas, organización y planificación o toma de decisiones, por poner algunos ejemplos).

Los procesos de análisis y síntesis depende en gran medida de tres elementos: 1) La información y conocimientos previos que posee el individuo o grupo que llevará a cabo la tarea, 2) su habilidad en la percepción del detalle y de relaciones novedosas entre elementos propios de la realidad objeto de estudio y de otros ajenos a ella, y 3) los objetivos del estudio, que ayudarán a establecer criterios para seleccionar la información relevante y organizarla en la construcción de la síntesis

Por razones de organización lógica, este trabajo consta de tres capítulos.

En el Primer Capítulo, desarrollaremos los aspectos generales del derecho, veremos en la historia la edad heroica, y la era de la tolerancia laboral, antecedentes históricos de derecho laboral nicaragüense, concepto de derecho laboral, definición, concepto de derechos adquiridos, y su naturaleza jurídica y la relación del derecho laboral con otras disciplinas. En el Segundo Capítulo, desarrollaremos las fuentes del derecho laboral nicaragüense. En el Tercer Capítulo, analizaremos los derechos laborales desde la perspectiva de los derechos humanos. Se expondrán un par de ejemplos de derechos



adquiridos vistos en consultas, con resoluciones por la Inspectoría del Trabajo del departamento de Managua.



CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS EN MATERIA LABORAL.

1.1 Historia del Derecho Laboral

La explicación rousseauiana sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres, señala a la propiedad privada como causa de todos los males humanos.

Marx vio el problema con mayor claridad y en una época que contaba con la experiencia de los primeros 50 años del siglo, pudo afirmar que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y en los sin-tierras y por consiguiente en dos clases sociales, había producido la oposición de los grupos, la cual, a su vez, condujo a la lucha de clases. De esta secuencia dedujo que la lucha de clases, es la ley de la historia.

Así se perfiló la concepción dialéctica general del marxismo: la pre-historia es la tesis, la etapa en la que la tierra y sus frutos, los instrumentos de la caza y las piezas cobradas son de todos y para beneficio de todos; la historia es la antítesis, pues en ella, la tierra, los instrumentos materiales de la producción y aun los hombres, y los bienes producidos, son propiedad de los amos, de los señores o de los empresarios. La síntesis será el mundo del mañana, la gran utopía de nuestro siglo, la que nació cien años después de la utopía de la igualdad y de la libertad que se expresó en el Contrato Social de Juan Jacobo Rousseau¹.

¹ ESCORCIA, Jorge Flavio, Teoría General del Estado, Ed, Jurídica, 2009, pág. 41.



La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más trágicos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad.

La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, unas de naturaleza teórica, otras derivadas de la fuerza del poder político. Entre las primeras se contaban: los postulados del liberalismo económico y político.

La segunda arma era el poder del Estado, ese aparato que Engels definió como los ejércitos y las cárceles de la burguesía, para mantener su dominio sobre la clase trabajadora.

El derecho del trabajo tuvo que romper el embrujo del pensamiento individualista y liberal, a fin de imponerse a la burguesía y a su Estado. Tuvo que luchar con las armas que le permitía el Estado de Derecho, pero también otras que eran consideradas ilícitas, como la asociación sindical no autorizada y la huelga.

Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha: Marx puso de relieve que uno de los primeros efectos de la revolución industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña y un número limitado de compañeros



u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas.

El segundo de los factores, es la “aparición y crecimiento del movimiento obrero”, sin duda alguna el factor fundamental. Desde los orígenes del movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice, el Estado.

La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo: un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la conquista de las fortalezas que tenían como lemas, la negación de las libertades de coalición, de sindicalización y de huelga.

En oposición a la crueldad y a la deshumanización de la sociedad burguesa, irrumpió un tercer factor en la lucha, al que podría llamarse la rebelión del pensamiento. Vinieron los escritores y polemistas con una concepción ética común frente a la vida y coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico:



Un primer grupo estuvo formado por los expositores de las doctrinas a las que Marx llamó el socialismo utópico y Sombart el socialismo racionalista. Entre ellos el Conde de Saint-Simon, Roberto Owen, Charles Fourier, entre otros.

Louis Auguste Blanqui ocupa un lugar especial en la historia de las luchas y de las ideas sociales, pues, en abierta oposición con el socialismo utópico, fue un luchador.

1.2 La Edad Heroica

Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical,² pero pertenece también al derecho del trabajo, porque se luchaba por su idea, pues las libertades sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, eran su finalidad inmediata, para que pudiera nacer el derecho sustantivo en esa sociedad.

En los años finales del periodo que consideramos aquí se produjeron dos grandes acontecimientos, que provocaron el tránsito a la era de la tolerancia, la entrada del marxismo a la lucha de clases como el pensamiento básico de los trabajadores y las revoluciones europeas de mediados del siglo. En el mes de febrero de 1848 se publicó en Londres el Manifiesto Comunista éste concluye

² VALLADARES CASTILLO, Francisco, Manual de Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social. Ed, Bitecsa, Managua, Nicaragua.1998 Pág. 19.



con la conocida invitación: “Proletariados de todos los pueblos, uníos”, que era también un llamado a favor de la acción sindical.

1.3 La Era de la Tolerancia

En esta etapa comprendida aproximadamente de 1824 a 1872, los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el Estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo.

Bismarck comprendió la misión que desempeñaba la burguesía y se puso a su servicio para que se lanzara a la lucha económica y a la conquista de los mercados internacionales; pero se dio cuenta también de que la prosperidad de la economía no podía fincarse sobre la miseria de las masas.

La idea socialista cobraba fuerza día con día y condujo a la organización de la Internacional Comunista y a la formación por Fernando Lassalle del Partido Obrero Social Demócrata. En el congreso que celebró en Eisenach en 1869, que constituyó una prueba de la fuerza del movimiento sindical y de la libertad que principiaba a disfrutarse, se aprobó un programa con una amplia reivindicación de los beneficios que deberían corresponder a los trabajadores en el proceso de producción.



El Canciller de hierro recogió el guante y adelantándose a su tiempo, inició la llamada política social. La esencia de la política social consistió en la promoción del bienestar de los trabajadores, a cuyo fin se promulgo en 1869 la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX. Otto Von Bismark, en 1883, anunció la institución de los seguros sociales y en 1998 se expidió la ley de accidentes de trabajo, introductora de la teoría del riesgo profesional.

Los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo molde.

Los trabajadores de los Estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del Secretario de Estado francés Justin Godard, para que se redactara una Carta Internacional del Trabajo.

Los años posteriores a la primera guerra mundial presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles del 28 de junio de 1919, y la proclamación de la Constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919.



La Declaración de los derechos del trabajo, cuya repercusión en Europa fue inmensa, contiene: el derecho colectivo, comprendía las libertades sindicales, de negociación y contratación colectivas y de huelga, y además, los consejos de empresa y económicas, adoptados en varias naciones, y cuya función consiste en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de empresas. El derecho individual de trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresista de su época.

Y la seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud y de la vida y a la ayuda al hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

La Constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de aquellos años veinte, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital. Como consecuencia natural, en todos los pueblos de Europa surgió un intenso fervor legislativo, que se concretó en Francia, entre otros Estados, en una recopilación a la que se dio el título de Código del Trabajo.

En la Declaración de Filadelfia de 1944, la Organización Internacional del Trabajo expresó que “la experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la carta constitutiva de la organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social”; después de lo cual ratificó y amplió los principios de 1919.



La Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945, señaló el deber de la Organización de promover “niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”. Finalmente, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los Principios Generales Fundamentales del Derecho del Trabajo, los que servirían para asegurar “al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana”.

En el preámbulo de la Constitución de octubre de 1946 el pueblo galo ratificó los principios de la declaración de derechos humanos de 1789 y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre. Y el pueblo italiano, en su carta magna del año siguiente, declaró que “la Republica reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura las condiciones que lo hagan posible”.

Sir William Beveridge formuló en los años de la guerra, un plan para el futuro de la comunidad de naciones y para una vida justa en cada pueblo, cuyo lema se expresa en dos palabras: seguridad social.

El derecho de trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una relación plena de la justicia, porque esta no podrá existir en tanto subsistan el



régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre.

1.4 Antecedentes Históricos del Derecho Laboral en Nicaragua

En Nicaragua encontramos que hablar de historia del Derecho laboral, es demasiado precipitado, se parte del año 1945, cuando se promulgó el primer Código Laboral. Antes de esta fecha, en nuestra historia encontramos de manera dispersa disposiciones constitucionales, convenios internacionales, y derechos que de cierto modo se transformaron en derechos adquiridos, que nos permiten crear nuestra Historia del Derecho Laboral.

En Nicaragua la fuente principal de riqueza ha sido la agricultura, de aquí partimos desde épocas primitivas que sus reglas eran agrícolas, es decir, existían una especie de normas y derechos establecidos por el clan familiar existente, pero no estaban escritas. Luego, los trabajadores del campo no tenían más garantías que las bondades paternalistas del patrón o administrador de las fincas, existían servidumbres. Desde aquí partimos con algunos logros laborales desde la colonia y estos eran:

- a) La Mita. Prestación del trabajo personal obligatorio para trabajos públicos sin remuneración y a perpetuidad; fue modificado el sistemas por las Leyes de Indias.



b) Las Reducciones de Indios: la labor se hacía en común y se obligaba a prestar durante tres días a la semana, servicio en beneficio de la comunidad; fue derogado y dejó de existir prácticamente en 1767.

Las Leyes de Indias, pueden considerarse como anticipo histórico de nuestro Código del Trabajo; ahí se dictaron disposiciones sobre jornadas que hoy en día, se considerarían derechos adquiridos, las cuales eran: disposiciones sobre jornadas, salarios, etc., que tuvieron trascendental importancia:

- a) Fijación de salarios justos y suficientes.
- b) Trabajo diurno, aunque el indio estuviera anuente al trabajo nocturno.
- c) Crearon hospitales sostenidos por subvenciones oficiales, patronales y obreras para los trabajadores enfermos.
- d) Medios salarios durante la curación de los trabajadores indígenas.
- e) Prohibía el ocupar menores de dieciocho años en los obrajes.
- f) Se ordenaba pagar el salario semanalmente, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte, y en dinero efectivo.
- g) Reglamentaba el trabajo a destajo.
- h) Disponía participación en las utilidades para los trabajadores en las minas.
- i) Descanso obligatorio en domingos y fiestas.
- j) Disponían sistemas de inspección en los trabajos de paños y tejidos.
- k) Se regulaba el trabajo de niños y niñas indígenas.

De esta manera se nota antes de nuestra independencia cierta sensibilidad social contra la explotación, logrando de la manera óptica del estudio cómo se han ganado los derechos adquiridos. La Constitución Política del 19 de agosto de 1858, en su artículo 11, hacía perder los derechos de ciudadano,



“por traficar esclavos y en su artículo 15 taxativamente disponía: “Ningún nicaragüense puede ser esclavo y en la República es prohibido este tráfico”.

Desde que se promulga este artículo en la Constitución se empiezan a reconocer los derechos de personas que son como derechos adquiridos desde ese momento, de cierto modo estos derechos también eran derechos humanos. En el año 1876, el Organismo Legislativo Nicaragüense en sesión plena se pronunció contra la esclavitud del operario y declararon la libertad del trabajo.

El Decreto del 25 de octubre 1880, crea el Reglamento de la Policía, Artesanos, Jornaleros y Operarios, eran leyes totalmente represivas contra el trabajador, ya que este queda obligado y su libertad de trabajador es reducida a su mínima expresión, en otras palabras, no hay libertad.

Con estas leyes el trabajador queda bajo la jurisdicción y voluntad del patrono; los artos. 129, 131, 132 contemplan penas que se le impondrían al trabajador cuando se apropiase de cosas que se les encomendaban a su cargo; los artos. 135, 136, hablan de la matrícula y la boleta que debía tener el trabajador para no ser reputado como vago. Los artos 142, 143 hablan de la aprehensión del trabajador cuándo este no llega a su trabajo, obligación que tenía la policía de detener en donde se encontrase el inasistente.

Los artos. 144,145, se refieren a la multa que pagará el trabajador; el arto. 146, que establece el modo de proceder en la captura del trabajador. El arto.147, en donde el trabajador estaba obligado a satisfacer la paga, los días sábados bajo pena de multa. Los artos. 148, 149 se refieren a las



autoridades que son competentes para detener al trabajador que no asista a sus labores. Los artos. 151, 152 se refieren al trabajo de los militares.

Del arto. 153 hasta el 157 se habla de los servicios domésticos, las mujeres no podrían abandonar su trabajo y si lo hicieran se mandarían a traer detenidas hasta que el patrón quisiera. Vemos en el arto. 156 una protección para la doméstica, el patrón no podrá despedir a su trabajador sin motivo justo, si lo hacía pagaría una multa. Reforma a la Ley del 7 de julio de 1934.

Resumiendo un poco apreciamos la realidad histórica del trabajador, su trato y su avance hacia la conquista de sus derechos adquiridos y sus reivindicaciones sociales a la cual tiene derecho. Vemos como punto de referencia las primeras normas de Derecho Laboral de 1880 que consta de 28 artículos, en donde se toma en cuenta el servicio doméstico.

Antes de estas leyes teníamos la de Indias que también regulaban la labor del trabajador en el desempeño de sus funciones, pero es el trabajador el que siempre aparece obligado única y exclusivamente a cumplir con las obligaciones.

Este Reglamento de Indias tiene un artículo que protege a la doméstica cuando ésta puede ser despedida sin justa causa y obliga al patrón a pagar multa.

La misma ley, regula tanto el abandono del trabajo así como también el cuidado que se le debe de dar a las cosas que se le deposita al trabajador para



que trabaje; en ella también vemos la obligación de cumplir con su trabajo, como la tarjeta que le dan al empleador y que debe presentarla para ver y pagar el impuesto y el derecho exigir que el trabajador sea remitido a su orden cuando huya de su dominio.

Un breve estudio del Código Civil de Nicaragua que se promulgó en el año de 1904 siendo Presidente de Nicaragua el General Santos Zelaya, nos muestra que con este nuevo código queda abolido el Reglamento de Policía en Nicaragua por cuanto tenía relación con el trabajo, estas nuevas disposiciones del código se encontraban en el capítulo VIII, desde el artículo 2994 hasta el 3089 C. Con esta ley se da comienzo a una nueva era del trabajador, comienza a percibir un poco más de las reivindicaciones, la servidumbre, que es la que da más libertad y protección, se da la libre contratación.

Se establecen las obligaciones del prestador de servicio, da comienzo a la relación que existía entre contratantes y contratados y los derechos que a la vez asistían a ambas partes, el salario era convenido entre las partes, como también la duración del contrato, las formas de pago y sus observancias estaban en relación con el trabajo que se prestaba.

La regulación en cuanto al despido, tomaba en cuenta la voluntariedad del trabajador, previo aviso para no perjudicar a quien le brinda sus servicios, el que debía ser de ochos días de anticipación.

Cuando se cesantease a un trabajador y si éste residía a más de 20 leguas, percibía un mes de salario, como también el sirviente que dejara su



trabajo con causa justa, tenía igual derecho, salvo caso contrario; se tenía como justa causa:

Falta de cumplimiento por parte del que presta el servicio, la enfermedad que imposibilita al sirviente, etc. Cuando se ha firmado un contrato de trabajo se prohibía despedir al contratado hasta la terminación del contrato. El contrato de servicio doméstico se rescinde por la muerte del que presta el trabajo o bien por la muerte de quien lo recibe o cuando al trabajador no se le paga su salario correspondiente, y éste tiene que exigirlo por la vía judicial.

En este Código liberal, si bien es cierto que el trabajador no recibía las reivindicaciones necesarias y justas, también era cierto, que se daba el comienzo hacia la libertad de conseguir sus reivindicaciones.

Tomemos en cuenta la situación, desenvolvimiento, época en que se desarrollaba esta clase de actividad. Con esta nueva promulgación, el trabajador obtiene la libertad de contratar un nivel superior en su trato, obtiene un pequeño estímulo de estabilidad en cuanto se le reconoce un mes de salario cuando deja su trabajo. En esta época el trabajador no se manda a traer preso para que trabaje, ni el patrono compra el certificado de trabajo.

En el año 1945 se publica el primer Código del Trabajo en Nicaragua y queda abolida cualquier ley existente en otro Código que no sea Laboral, hasta las reformas del Decreto No 440, publicado en la Gaceta No 227 del 25 de octubre de 1945. Luego aparece la Ley No. 185, aprobada el 5 de septiembre



de 1996, Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de octubre de 1996 y las Reformas de la misma Ley 185, en el año 2005.

1.5 Concepto de Derecho Laboral

La ciencia del Derecho laboral se define como “el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores en cuanto a la prestación de servicio, su protección, derechos y deberes”. También se le ha denominado legislación industrial, derecho del trabajo, derecho obrero, derecho social; caracterizándose por ser un derecho de reciente creación, autónomo, con marcada tendencia hacia el paternalismo a favor de la clase trabajadora nicaragüense, beneficiando siempre a la parte más débil del proceso, es un derecho protector.³

Así, al predominio de los valores económicos (la producción, el beneficio del empresario) característico de una larga etapa de la legislación laboral, va sucediendo, lenta y dificultosamente la admisión de valores sociales (la vida digna del trabajador, su bienestar y su adecuada inserción en la sociedad), y el reconocimiento de los derechos adquiridos de los trabajadores, tiende a situar en una posición de paridad ,y no de subordinación, el poder organizado de los trabajadores respecto del de los empresarios.

³ MONTOYA MELGAR Alfredo, Derecho del Trabajo, 15ª Edc, 1994, Editorial Tecnos, S.A. Madrid, España. Pag 31



1.6 Definición de Derecho del Trabajo

Guillermo Cabanellas,⁴ establece que el Derecho del Trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente.

Mario de la Cueva,⁵ señala que el Derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.

Alberto Briseño,⁶ refiere que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.

1.7 Concepto de Derechos Adquiridos

Según la Ley 516, es “el conjunto de beneficios, facultades, normas tutelares y disposiciones similares que se encuentran establecidas a favor de los trabajadores en la Constitución Política, la legislación laboral, los convenios

⁴ CABANELLAS Guillermo, *El Derecho del Trabajo y sus contratos*. Buenos Aires: Editorial Mundo Atlántico. 1945, 605 pgs.

⁵ DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, México DF, 1949, pág. 254

⁶ BRISEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Colección Textos Jurídicos Universitarios, Editorial Hana, 1995, 627 pág.



internacionales del trabajo, los reglamentos ministeriales o decretos, los convenios colectivos y los acuerdos bilaterales suscritos entre empleadores y empleados”.

En este sentido, se dice que una vez adquirido un derecho laboral por alguna persona no puede serle quitado, ni con su consentimiento.

Se denomina derecho adquirido, aquel que ha entrado definitivamente al patrimonio de una persona, o a toda situación jurídica creada definitivamente.

El derecho perfecto, nacido por el ejercicio integralmente realizado, o por haberse íntegramente verificado todas las circunstancias del acto idóneo según la ley en vigor para atribuir derecho.

El mismo supone la ocurrencia de un hecho adquisitivo, generador de una relación jurídica concreta. Y se materializa cuando un sujeto tiene ya un derecho como suyo en carácter de titular, por haber pasado a integrar su patrimonio. Por ello, la jurisprudencia considera derecho adquirido a la consecuencia de un acto idóneo y susceptible de producirlo en virtud de la ley del tiempo en que el hecho tuvo lugar.



1.8 Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral

El derecho laboral⁷ posee una naturaleza mixta frente a lo privado y lo público de las relaciones, si bien se respeta la autonomía de la voluntad privada en el momento de contratar, se limita esa facultad al acatamiento del contenido y efectos de las normas de orden público, derechos mínimos y control y vigilancia por parte de las autoridades gubernamentales instituidas del ramo.

La determinación de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral es de utilidad teórico-práctico evidente para sistematizar las normas, establecer la jurisdicción competente y determinar las sanciones punitivas en los casos de transgresión por los destinatarios de aquellas.

El tema ampliamente debatido ha originado distintas direcciones doctrinarias nominadas así: Publicista: tendencia según la cual el Derecho del trabajo es Derecho Público, Privatista: sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado. Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza sui géneris.

⁷ MARCUCCI DIAZ-GRANADO, Cesar Rafael, Panorama conceptualizado del derecho laboral sustancial colombiano, Editorial Universidad Cooperativa de Colombia, 2005 pág. 125.



La solución más aceptable desde los ángulos científicos y filosóficos con base en los sujetos y fines de la relación jurídica, es la que manteniendo incólume la sustantividad del Derecho Laboral le atribuye naturaleza dualista o mixta.

Existe una gran discrepancia dogmática a la hora de querer clasificar al Derecho del Trabajo atendiendo a su naturaleza jurídica. Algunos autores han propuesto que ha de clasificarse al Derecho del Trabajo en la esfera de lo privado necesariamente porque se trata de relaciones entre particulares: empleador y trabajador; sin embargo, otros autores lo clasifican dentro de la esfera de lo público por tratarse de ser un derecho con normas de base constitucional, por contener normas que atienden al interés público y por la presencia que tiene el Estado en la vigilancia de su acatamiento.

Autores como Salomón González Blanco,⁸ no lo ubican dentro de los anteriores supuestos, sino, dicen que se trata de un derecho mixto o dual debido a que sus normas se ubican en un plano intermedio, tratándose de normas tanto de Derecho público como de Derecho privado.

Esta tesis tiene su base en que existen instituciones de derecho público como el sindicato, mientras que corresponde al derecho privado aquellas que tratan lo relativo a la contratación individual y condiciones de trabajo.

Al plantearse la ubicación del Derecho del Trabajo, debemos reflexionar sobre su situación dentro del Derecho privado, dentro del Derecho público o en el Derecho social. Todo comienza con un origen, en el caso del Derecho del

⁸ GONZALES BLANCO, Salomón. Obra el Derecho Laboral y Naturaleza pág. 24 y 23



Trabajo es el artículo 80 constitucional, es la fuente del derecho nicaragüense del trabajo que tiene su génesis en la explotación del hombre que vende su fuerza de trabajo, esto para mantener su existencia y la lucha para transformar la sociedad capitalista.

La finalidad del Derecho del Trabajo nicaragüense es elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y contribuir al establecimiento de un orden social justo. Retomando la situación del Derecho del Trabajo; La Constitución Política de Nicaragua en su Artículo 80 dice: El trabajo es un derecho y una responsabilidad social.

El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es 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 la persona.

1.9 Relación del Derecho Laboral con otras Disciplinas

Ya habíamos considerado que la ciencia del Derecho Laboral es autónoma; sin embargo, no puede subsistir, como tampoco el resto del andamiaje político de Nicaragua, por sí sola y en un mundo aparte. El mundo jurídico es uno sólo, pues todas las ramas que lo conforman, que dependen de la Constitución Política, si bien son autónomas, se cohesionan e interactúan y forman un solo



sistema coherente de normas. Por lo tanto es importante conocer las relaciones con otras disciplinas.

1.9.1 Derecho Constitucional

Porque es en la Constitución Política de la República de Nicaragua donde se encuentra el establecimiento de la legitimidad del orden público y de las instituciones del Estado.

Entre las Normas constitucionales relacionadas con el Derecho del Trabajo, encontramos el arto 57. Este artículo equipara el trabajo con la naturaleza humana. Arto 80. Claramente declara nuestra Constitución en este artículo al trabajo como uno de los fundamentos más sólidos de la vida de la nación, y nos garantiza los derechos fundamentales de las personas. arto .82. Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que garanticen: igualdad de género, igual salario, las prestaciones sociales, ambiente sano de trabajo, seguridad social, inembargabilidad de salario mínimo, ocho horas de trabajo, vacaciones, igualdad de oportunidades. arto. 83. Reconoce el derecho a huelga. arto. 84. Prohibición del trabajo infantil. arto .85, y siguientes hasta el arto. 88. El Estado facilitará la educación, derecho a huelga, libertad de trabajar donde plazca, libertad sindical, el derecho a firmar contratos individuales o colectivos.



1.9.2 Derecho Penal

Por cuanto el Derecho penal eleva a categoría de delito ciertas conductas que atentan contra la libertad de trabajo y asociación, los beneficios de los trabajadores, y porque el arto. 48. C.T. constituye justa causa de terminación del contrato de trabajo la comisión de conductas delictuosas por parte del trabajador en el desempeño de sus labores, contra el empleador, la familia cercana, los directivos de la empresa, compañeros de trabajo, etc. Y estas conductas sólo pueden ser tipificadas en el Código Penal, y en las leyes y decretos que lo adicionan y reforman.

En nuestro Código Penal de la República de Nicaragua, Ley 641, aparece en su Título X, Delitos contra los Derechos Laborales, artos.315 al 318 como tipos penales que tutelan el bien jurídico de la discriminación, servidumbre, explotación, represalia, falta seguridad e higiene en el empleo.

En el Título IX, Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, Capítulo III arto. 313. como tipo penal que tutela el fraude a la seguridad social causado por deducción y retención de la cuota laboral sin enterarla al INSS de los salarios de los empleados por el empleador, privando a los trabajadores de recibir los cuidados médicos necesarios.



1.9.3 Derecho Procesal

Porque las disposiciones adjetivas son las que sirven para lograr la concreción de los derechos sustanciales de los involucrados en las relaciones laborales, además de que en la normación colectiva de carácter sustancial existen normas que son de índole procesal. En nuestro caso, la Ley 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua del 23 de Noviembre del 2012.

1.9.4 Derecho Civil

Porque de éste se desprendió el Derecho laboral y porque los principios básicos, de obligaciones y contratos tienen aplicaciones en el Derecho laboral.

1.9.5 Derecho Comercial

Porque las sociedades comerciales actúan como empleadores y según su naturaleza jurídica es la índole de la responsabilidad laboral.

1.9.6 Derecho Internacional

Por la creciente internalización de este Derecho laboral a través de la ONU y su organismo especializado, como es la OIT.



1.9.7 Derecho Internacional Público

El estudio de esta rama del Derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos.

Al enunciar los caracteres relevantes del Derecho laboral, hemos destacado su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

1.9.8 Derecho Internacional Privado

La protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la ciencia jurídica que tiene su raíz en los Derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha originado o desarrollado bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países

1.9.9 Derecho Administrativo

El Ministerio del Trabajo como organismo que controla y vigila el cumplimiento de las disposiciones laborales, en especial a lo que se refiere a



normas de higiene, conflictos, despidos injustificados o colectivos, etc. Además, es innegable la trascendencia e importancia que ha adquirido en la actualidad la vinculación de los servidores del Estado y las consecuencias económicas y jurídicas de la misma.

1.9.10 Derecho Tributario

En cuanto regula normas concernientes al derecho impositivo laboral, que regula todo lo referente a la clasificación de los tributos y rentas laborales que consagran los sistemas de tributación de los asalariados y los principios para los cálculos de la retención en la fuente.

1.9.11 Derecho Agrario

Por los tratamientos especiales que recibe el trabajador del agro.

1.9.12 Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS)

Nuestra Constitución en el arto. 82 inc 7 establece la Seguridad Social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en caso de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley.

La Ley de Seguridad Social, existe desde 1955. En 1982 se promulgó una nueva Ley de Seguro Social con su Reglamento, que aún está en vigencia.



Decreto No 974 en su Capítulo I, arto No 1. Establece el Seguro Social Obligatorio como un servicio público de carácter nacional, cuyo objetivo es la protección de los trabajadores y sus familias. Cubre las contingencias sociales de Invalidez, Vejez, Muerte, Prestaciones Económicas por riesgos profesionales, subsidios de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales.



CAPÍTULO II FUENTES DEL DERECHO LABORAL NICARAGUENSE

De Castro define a la fuente del Derecho como “toda fuerza social con facultad normativa creadora”. Referidos al Derecho del Trabajo hay que conceptualizar como tales todas aquellas fuerzas sociales con facultad reguladora de las relaciones del trabajo, y cuyos mandatos se imponen, por consiguiente, a los sujetos interesados, con fuerza obligatoria e independiente de la voluntad de éstos. Varios son los criterios utilizados por los tratadistas para clasificar las fuentes del Derecho del Trabajo.

Pero en esta tesis se clasificarán en fuentes materiales y fuentes formales.

2.1 Fuentes Materiales

Son fuentes materiales,⁹ las condiciones materiales de vida y las relaciones entre las clases, los documentos de las organizaciones políticas y sindicales que influyen y desarrollan un tipo de relación social determinada.

Así las fuentes materiales del Derecho Laboral nicaragüense pueden clasificarse de la siguiente manera:

⁹ VALLADARES CASTILLO, Francisco. Manual de Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social. Ed, Bitecsa, Managua, Nicaragua.1998.pag.27.



- a) La correspondencia que existe entre el grado de desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones de producción. El Derecho Laboral no puede existir fuera de una formación histórica concreta, ya que está condicionado objetivamente por la base económica.
- b) El carácter del trabajo y las relaciones que de él se derivan con la imperatividad del principio de la cooperación y ayuda mutua en la actividad productiva o de sus vicios, se garantizan normas de Derecho Laboral que defienden los intereses de los trabajadores, ya que se garantiza con ello condiciones laborales que incrementan el bienestar de los trabajadores.

2.2 Fuentes Formales

Son fuentes formales las disposiciones normativas emanadas de los órganos competentes del Estado y demás fuerzas sociales con facultad normativa creadora, que regulan las relaciones de trabajo y cuyos mandatos se imponen, por consiguiente, a los sujetos interesados, con fuerza obligatoria e independencia de la voluntad de estos.¹⁰

En el ordenamiento laboral nicaragüense las fuentes formales del Derecho del Trabajo están estructuradas jerárquicamente del siguiente modo:

- 1.- La Constitución.
- 2.- Código del Trabajo.
- 3.- Legislación complementaria del Código del Trabajo.

¹⁰ VALLADARES CASTILLO, Francisco. Ob. cit. Pag.29.



- 4.- El Reglamento.
- 5.- Convenios Colectivos del Trabajo.
- 6.- Convenios Internacionales ratificados por Nicaragua.
- 7.- Jurisprudencia.

2.3 La Constitución Política de Nicaragua

En los textos constitucionales promulgados durante el siglo XIX, en su parte dogmática, se promulgaron únicamente derechos y deberes individuales, siguiendo por entero la pauta marcada por la Revolución Francesa, junto a éstos, la libertad de trabajar y la posibilidad de elegir libremente cualquier oficio, profesión o industria, fueron las únicas manifestaciones o referencias al trabajo contenidas en estas Constituciones, sin embargo en el siglo XX se incorporan los denominados derechos sociales los que derivan del trabajo, como valor fundamental de la vida social ocupan un lugar muy importante; se inicia así la constitucionalización del Derecho del Trabajo.

Esta constitucionalización se inicia a partir del momento en que la ley primera del Estado da a la actividad productora idénticas jerarquías que otros principios de orden político.¹¹

Los aspectos jurídicos, económicos y sociales del trabajo se fundan en la valoración política que aquél alcanza dentro de las Constituciones, así,

¹¹ VALLADARES CASTILLO, Francisco. Ob. cit. Pag.28



las primeras y más generales formulaciones en la Constitución del país comienza afirmando una y otra cara del problema, es decir, derecho a trabajar y deber de trabajar.

Es la Constitución mexicana, del 5 de Septiembre de 1917, el primero de los textos que incorporan a su articulado lo que actualmente entendemos como derechos y deberes laborales.

En 1919 se promulga la Constitución alemana de WEIMAR, cuya trascendencia puede considerarse fundamental y su influjo realmente extraordinario. En ella se contiene el reconocimiento expreso del derecho de asociación, la protección de la maternidad, la afirmación de la necesidad del aseguramiento, etc.

La Constitución nicaragüense de 1987 y la actual dedican el capítulo III a los derechos sociales y el capítulo V a los derechos laborales sin sufrir cambio alguno.

2.4 Principios Constitucionales del Derecho Laboral Nicaragüense, Capítulo V, Derechos Laborales

Arto. 80.¹² El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la

¹² VALLADARES CASTILLO, Francisco. Ob. cit. Pag.29.



nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.

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

Arto. 82.- Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

- 1) Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure 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 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 la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.
- 5) Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer 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, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.



— 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. 83.- Se reconoce el derecho a la huelga.

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

Arto. 85.- Los trabajadores tienen derecho a su formación cultural, científica y técnica; el Estado la facilitará mediante programas especiales.

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

Arto. 87.- En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos 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. 88.- Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores:

- 1) Contratos individuales.
- 2) Convenios colectivos. Ambos de conformidad con la ley.

La Constitución, en cuanto norma supraordinaria, fuente de fuentes, encierra un triple valor.

Envuelve la significación de fuente mediata, en cuanto constituye un punto de partida que los demás textos-legales formales y materialmente considerados de diferente aplicación, no se desvían de lo que constituye la razón motivadora y el sentido preciso de los textos constitucionales; encierra también valor de fuente inmediata, singular en aquellos supuestos en los que, por defecto de texto legal que hubiese debido desarrollar el correspondiente proyecto constitucional, las normas contenidos en estos actúan como texto de aplicación directa, o al menos, disponiendo la actitud del juez o intérprete de modo que no quepa aplicar normas contrarias o negadoras de la finalidad que la fuente constitucional persigue.

Sirve como conjunto de principios orientadores, estimulantes e impulsores incluso de la iniciativa del legislador.



2.5 Código del Trabajo

El Código del Trabajo constituye fuente del Derecho Laboral nicaragüense en cuanto se “establece el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores con ocasión del trabajo y protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores” arto 1, C.T.

2.6 La Ley

La función administrativa la realiza el Estado, por medio del Poder Ejecutivo, y bajo el orden jurídico.¹³ En el ordenamiento jurídico la Ley ocupa un lugar preponderante. Es natural que, cuando en una disposición concurren los caracteres material y formal de la ley esta debe ser considerada como la fuente más importante del Derecho del Trabajo.

Nuestro Código Civil en el numeral I del Título Preliminar, dice: “La ley no obliga sino en virtud de su formal promulgación y después de transcurrido el tiempo necesario para que se tenga noticias de ella (Vacatio Legis).

La promulgación-publicación deberá hacerse en el periódico oficial, y se entiende consumada en la fecha del número en que termina la inserción”. Por su parte el numeral II, dice “Publicada la ley en el periódico oficial o en cualquier periódico de la capital, se entenderá que es conocida de todos los

¹³ *Ibídem.* Pag.31



habitantes de la República, y se tendrá como obligatoria después de treinta días contados desde la fecha de su publicación”.

En la medida en que amplían los principios establecidos en el Código del Trabajo, constituyen fuente del Derecho Laboral. Todas estas disposiciones son actos jurídicos normativos del Estado que constituyen la fuente formal más importante del Derecho en casi todos los países.

2.7 Los Reglamentos

Los reglamentos son mandamientos generales y abstractos emanados del Poder Ejecutivo.

Entendemos por reglamento, dice Garrido Falla, toda disposición jurídica de carácter general dictada por la Administración Pública y con valor subordinado a la ley. La ley y el reglamento se caracterizan porque crean, modifican o extinguen situaciones jurídicas generales, impersonales, abstractas, es decir contienen esencialmente una regla de derecho, una norma jurídica.



2.8 Los Convenios Colectivos

El poder¹⁴ regulador de los grupos profesionales se concreta singularmente, en los pactos o convenios colectivos que constituyen, sin duda alguna, el medio más importante, por su extensión y peculiaridad, de regulación de las condiciones laborales.

El origen de los pactos o convenios colectivos es forzoso referido a época reciente. Se sitúa en el siglo XIX. El origen de los pactos colectivos se encuentra en el nacimiento de los sindicatos a través de los cuales se realizan esos acuerdos que rompen la estructura individual de la contratación laboral anterior para fijar las condiciones en que esos contratos individuales han de celebrarse.

La evolución de las convenciones colectivas vienen marcadas por lo que Develly ha llamado con absoluta precisión, fuerza expansiva y excluyente de los mismos. Si en principio el pacto se limitó a regular las condiciones de trabajo de una empresa determinada, la acción sindical extendió esos efectos más tarde, a todos los trabajadores.

Por otra parte se evidencia la evolución del pacto colectivo en otro manifiesto sentido el que viene dado por la ampliación de la materia objeto de convención. Si inicialmente ésta se redujo a los salarios, pasó después a contemplar también los aspectos jurídicos de la relación de trabajo.

¹⁴ *Ibidem.* Pág. 32.



Nuestro Código del Trabajo define en el Capítulo II, la Convención Colectiva en su artículo 235, del siguiente modo: “Convención Colectiva 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 será de obligado cumplimiento para todas aquellas personas afectadas por el ámbito funcional de la convención.

Lo pactado en la convención colectiva se incorpora a los contratos individuales de trabajo, tanto a los ya celebrados o que se celebren durante la vigencia.

2.9 Convenios, Recomendaciones, Resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Puede definirse el convenio: como el acuerdo de voluntades entre Estados emanadas de la conferencia internacional de la OIT, y dirigido a establecer normas con carácter de ley, previa ratificación.



El convenio y la recomendación se distinguen por su naturaleza y por los efectos y obligaciones subsiguientes. Recomendar no significa obligar, sino simplemente sugerir o aconsejar, convenir, por el contrario, comprueba la existencia de obligación mutua. En la recomendación no existe la obligación de los miembros de la OIT de presentarla a ratificación ante sus respectivos Estados, a diferencia de lo que hemos analizado con los convenios.

Las recomendaciones consisten en simples propuestas hechas a los Estados para que éstos acepten algunos o todos los puntos contenidos en la recomendación, y les den cauce a través de su legislación interna.

Las resoluciones se dan en aquellas recomendaciones en las cuales no se logran más que una mayoría simple en los acuerdos adoptados. Su eficacia en el derecho interno es completamente nula y no pasan de opiniones de la organización.

La actividad de la OIT no se limita al trabajo de elaboración de normas internacionales, también prestan asistencia a los Estados jóvenes proporcionándoles especialistas.

La eficacia de las normas contenidas en el convenio, su exigibilidad, así como el reconocimiento de los derechos que de las mismas pueden hacer, sólo podrán invocarse después que el órgano correspondiente del Estado haya ratificado el convenio; una vez ratificado el convenio por el Estado miembro, éste se verá obligado a adecuar su legislación laboral a la sustancia y contenido del convenio.



Nicaragua tiene ratificados, entre otros, los convenios siguientes del 1 al 30, 87, 98, 100, 109, 111 etc. de la OIT.

2.10 La Jurisprudencia

La doctrina establecida en los tribunales en sus sentencias (jurisprudencia, como es nuestra costumbre llamarla) no es hoy en nuestro Derecho ni en los otros sistemas continentales o inspirados en ellos fuente autónoma de Derecho, al menos en teoría.

En los sistemas anglosajones, en cambio, las decisiones de los tribunales forman la fuente más significativa del Derecho, al menos en teoría.

La supremacía total de la ley que proclama la Revolución francesa, y el dogma de la separación de poderes hacen que se asigne a los jueces únicamente la misión de aplicar la ley, mientras que su creación queda reservada al poder legislativo.

No deja de ser curioso que tal deducción de la doctrina de la separación de poderes se deriva de una interpretación (muy discutible) dada por Montesquieu¹⁵ al sistema político y legal de Inglaterra, donde precisamente la jurisprudencia era entonces y sigue siendo fuente de Derecho.

¹⁵ ESCORCIA, Jorge Flavio: Teoría General del Estado, Pag.39. Ed. Jurídico. Managua, 2009.



Pero en todo caso, desde la Revolución francesa quedó consagrado en el continente el principio de que los jueces no pueden dictar normas generales y que sus sentencias sólo sientan Derecho respecto a los casos concretos que decidan.

2.11 La Costumbre

La costumbre¹⁶, es la más antigua fuente formal del Derecho es la norma institutiva del Derecho, es obra de todos los sujetos de Derecho, y por consecuencia no requiere ninguna competencia individualizada, siendo la obra de todos, no lo es de nadie en particular.

No cabe duda que la significación de la costumbre encierra un gran valor en el Derecho del Trabajo. Hay que pensar que está legislativamente concebido, y que para llegar al momento actual ha habido que pasar por otro período histórico en el que las relaciones laborales, venían acomodándose a preceptos civiles o más frecuentemente se guiaban en su desarrollo y efectos, por los usos y costumbres comúnmente admitidos.

Los usos han desempeñado en el siglo XIX, una parte destacada ya que las prácticas comúnmente seguidas por los contratantes debían colmar las lagunas de la legislación.

¹⁶ VILLA TORANZO, Miguel: Introducción al Estudio del Derecho Pag.164. Ed. Porrúa, México 1974.



La costumbre en su mismo valor de precedente, ha sido en no pocas ocasiones, la fuente que más tarde vino a sancionar un precepto legal, por eso es norma de aplicación supletoria. Según Durand y Janesend las funciones actuales de los usos y costumbres son las siguientes.

- Llenar las lagunas de la reglamentación convencional o legal.
- Suplir a la ley en su defecto o sustancia.

2.12 La Equidad

La seguridad jurídica demanda que los jueces llamados a resolver una controversia, cumplan su cometido aplicando con la mayor fidelidad los preceptos de la ley escrita; pero cuando en un determinado caso no hay ley aplicable y se han agotado los recursos que brinda la interpretación, la justicia exige, y el Código del Trabajo mandata que el juzgador se inspire en criterios de equidad, ya que no están autorizados para abstenerse de resolver los conflictos, pues nuestro Código de Procedimiento Civil¹⁷ establece en el arto. 443 (Pr).

Los jueces o tribunales no pueden en ningún caso dejar de resolver a las partes sus pretensiones. Cuando en un juicio no haya ley que prevea el caso, o duden acerca de la aplicación del derecho, observarán las siguientes reglas:

¹⁷ Código de Procedimiento Civil, Rep. De Nicaragua, Bitecsa, 2003, pág., 87



- 1.- Aplicarán lo que esté previsto en la legislación para casos semejantes o análogos.
- 2.- A falta de esto, se estará a la doctrina legal admitida por la jurisprudencia de los Tribunales.
- 3.- En defecto de las dos reglas precedentes, se resolverá la cuestión por los principios generales del derecho, o por lo que se dicte la razón natural.
- 4.- En el último extremo, se aplicará la opinión sostenida por los intérpretes y expositores del derecho o por lo que se disponga en legislaciones análogas extranjeras, inclinándose siempre en favor de las opiniones más autorizadas”.

La aplicación del criterio de equidad, en los casos en que existe una laguna en el Derecho legislado, permite conciliar las exigencias de la justicia con la de la seguridad jurídica.

2.13 Importancia de los Principios del Derecho Laboral

La importancia de estudiar los principios en los que se funda el Derecho del Trabajo estriba en la función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del Derecho, pero que por tratarse de una rama de relativo recién nacimiento, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.



Los principios pueden ser enunciados tanto en la legislación positiva como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad.

Todos ellos obedecen a la inspiración de la JUSTICIA SOCIAL de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central de ellos es en favor del trabajador.

Estos principios son de orden público e irrenunciable para el trabajador; se otorgan como mínimos de garantías. Podemos definir los principios generales:¹⁸ "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho".

Pla Rodríguez dice:¹⁹ o bien como "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".

De tales definiciones pueden extraerse las características que tienen dichos principios, se podría resaltar que son:

¹⁸ GARCÍA Manuel Alonso, Derecho del Trabajo, Barcelona, 1960, t.I, Pág. 247.

¹⁹ PLÁ RODRÍGUEZ Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, Pág. 9



- Enunciados básicos; es decir, pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una particular, de forma que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares, tiempo, etc.
- Enunciados propios del Derecho del trabajo y por lo tanto, diversos de los que existen en otras ramas del Derecho: sirven para justificar la autonomía del Derecho del Trabajo y su peculiaridad, son especiales. Aunque pudiera suceder que algunos de ellos existan en forma similar o ligeramente variables en más de una rama del Derecho.
- Los principios tienen un sentido lógico, conexo, poseen una armonía entre sí. Entre las funciones de dichos principios podemos señalar que cumplen con las siguientes tareas:
 - Informadora: inspiran al legislador sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
 - Normativa: actúan como fuentes supletorias en caso de ausencia de ley. Integran el Derecho.
 - Interpretadora: operan como criterios orientadores del juez.

2.14 Enumeración de los Principios

2.14.1 Principio Protector

Es el principio que traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos, ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador.



Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad.

Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran.

La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el Derecho del trabajo se origina por una especial necesidad de protección.

Couture Etcheverry, estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del Derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica.

La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

- a. El trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario – deber de obediencia)



- b. El trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación.

Este principio posee las siguientes reglas

2.14.1.1 Regla In Dubio Pro Operario

Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.²⁰

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

²⁰ VALLADARES CASTILLO, Francisco. Ob. Cit.33.



De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma.

La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas, es el trabajador.

De aquí deriva el problema del "onus probandi" ¿a quién corresponde la carga de la prueba? La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.



2.14.1.2 Regla de la Norma más Favorable

Determina²¹ que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.

Este principio encuentra, sin embargo, un límite que es importante señalar y son las exigencias de orden público.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

²¹ VALLADARES CASTILLO, Francisco, Ob. Cit. 34



2.14.1.3 Regla de la Condición más Beneficiosa

Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, concreta y determinada, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.

Debemos diferenciar 2 situaciones:

- 1) aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.

- 2) las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento v.gr. Ganancias en la empresa.

Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos "derechos adquiridos" de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador, por el transcurso de un tiempo razonable, y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte



integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la misma sea de superior rango.

2.14.2 Principio de la Irrenunciabilidad de Derechos Laborales

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

Este principio constituye otro elemento que diferencia nuestra rama del Derecho de otras; en éstas la renunciabilidad de derechos es más bien un principio: las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula absolutamente: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral.

La irrenunciabilidad de derechos se ha convertido en un principio único, propio y específico del Derecho del Trabajo.

En general se han señalado ciertas consecuencias ligadas a este principio, entre ellas:



a) Implica una indisponibilidad de los derechos que la ley otorga. Esto significa que atendiendo al carácter que los derechos establecidos en la ley tienen no sólo para el trabajador sino para su familia, sino también para sus compañeros de labores, se impide que las renunciaciones y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una intransmisibilidad de derechos mínimos y ciertos.

b) También se vincula este principio con la imperatividad de las normas en razón del orden público que tienen las leyes de trabajo,

Las leyes laborales son imperativas en cuanto establecen condiciones mínimas de cumplimiento obligatorio para las partes (trabajadores y patronos). Esto quiere decir, que por supuesto pueden ser superadas por voluntad o acuerdo de las partes.

c) Carácter de orden público: De ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la Irrenunciabilidad de Derechos significa que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público.

El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Privado. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, tal y como lo hemos venido indicando, es que el Estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador.



Una definición de orden público: ha sido expresada de la siguiente forma: ²²“Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares.

Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general...”

Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del Derecho Laboral.

2.14.3 Principio de Continuidad

Para entender este principio debemos decir que el contrato de trabajo no es un contrato inmutable, sino todo lo contrario, una de sus características es su mutabilidad en el tiempo.

Toda relación de trabajo es susceptible de ir variando en cuanto a las condiciones originales que le dieron origen precisamente porque estamos hablando de un contrato que involucra el quehacer humano. Esto, como lo veremos más adelante, tiene íntima conexión con otro importante principio cual es el de la "primacía de la realidad".

Por lo tanto partimos también de la base que la relación laboral no puede ser pasajera sino que se supone una vinculación que se quiere, por mutuo acuerdo, prolongar en el tiempo.

²² PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, op. Cit, Pág. 78.



Esto se entiende porque uno de los principales fundamentos de la relación de trabajo es que el trabajador se identifique con la empresa, de ahí que también redunde en interés del empresario que aquél permanezca a su servicio el mayor tiempo posible en vista de la especialización y conocimiento que de su negocio ha alcanzado a través del tiempo.

La antigüedad tiene especial connotación especialmente si la estudiamos desde el punto de vista económico, es decir, si vemos que de ella se hace depender las indemnizaciones y derechos de los trabajadores, se fomenta, por parte de las legislaciones laborales, la prolongación en el tiempo de la relación de trabajo.

2.14.4 Principio de la Primacía de la Realidad

Este principio significa que en caso de discordancia entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último.

Como hemos venido exponiendo, aceptamos que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; de ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo.

También debemos aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o



reglas; no podemos, por lo tanto, hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, etc.

De ahí la expresión jurídica de que el contrato laboral es un contrato realidad. El contrato laboral depende más de una situación objetiva (cumplimiento de la prestación de servicios) que de una situación subjetiva. El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado.

2.14.5 Principio de la Razonabilidad

Por este principio entendemos la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

En el campo del Derecho Laboral la aplicación de este principio actúa en dos sentidos:

1) Sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución. En la inmensidad de situaciones en que una persona se coloca al servicio de otra mediante el pago de una retribución existe una infinidad de situaciones equívocas, confusas: son las famosas zonas grises del Derecho Laboral y se refieren a aquellas en las que se requieren un estudio para poder determinar si se trata o no de una relación de trabajo.



No en pocas ocasiones se trata de disimular al amparo de formas legales las verdaderas relaciones laborales; el criterio de racionalidad puede servir como criterio distintivo en situaciones límites o confusas en las cuales deba distinguirse la realidad de la simulación.

Este principio parte del supuesto de que el hombre común actúa generalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta.

Las excepciones deben justificarse y probarse especialmente y para descubrir la realidad de las cosas utilizamos los principios que hemos enunciado.

2) También sirve como cauce, como límite, como freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse para arbitrariedades.

La esencia misma de la relación de trabajo mediante la cual una persona se pone al servicio de otra durante un lapso de tiempo para que ésta le indique las tareas y le determine la forma en que debe actuar, obliga a ciertos límites elásticos y variados que mantengan ese poder de dirección que posee el patrono dentro de los cauces adecuados

Este poder de dirección de la empresa que tiene el empleador frente al trabajador requiere de una discrecionalidad en el actuar de éste, pero en aras de esa discrecionalidad no podría aceptarse la arbitrariedad.



El principio de racionalidad tiende a evitar las actuaciones arbitrarias del patrono en la toma de decisiones que involucren el desempeño de las funciones o tareas contratadas con el trabajador.

Este principio tiene gran aplicación en casos de:

2.14.5.1 Ius Variandi

Que es la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad: Debe justificar razonablemente ese cambio.

2.14.5.2 Poder Disciplinario

Nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente.

2.15 Principio de Buena Fe

Esta norma exige un determinado comportamiento a ambas partes de la relación de trabajo: empleador y trabajador. La buena fe, por lo tanto, no es una norma sino un principio jurídico fundamental, es algo que debemos



admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico. Fluye de múltiples normas aunque no se le mencione expresamente.

Recuérdese que la relación de trabajo no se limita a unir a dos sujetos para lograr fines meramente económicos, no crea derechos y obligaciones meramente patrimoniales, sino también personales. Se exige la confianza recíproca, para el debido cumplimiento de esas obligaciones se exige que las partes actúen de buena fe.

Se refiere a la conducta que debe mostrarse al cumplir realmente con su deber, supone una actuación ejecutada en forma honesta y honrada.

No basta el dicho de la persona pues, si ello fuera así, estaríamos dejando al arbitrio de la mera subjetividad la determinación de la buena fe sino que deberá analizarse la actuación externa de ese dicho y ver si coincide con las valoraciones vigentes de la comunidad.

El principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes.

2.16 Principio Procesal de Ultrapetitividad

Tanto en la doctrina como en la jurisprudencia y el derecho positivo en materia laboral, el juez puede otorgar o reconocer a la parte demandante prestaciones no reclamadas o no controvertidas en el juicio (arto. 266, inc. J, C.T.) de modo que la Ultrapetitividad es un principio general que rige en el



proceso laboral que justamente, por la diferente naturaleza jurídica no viola el principio de congruencia procesal como sí lo sería en un proceso civil.

2.17 Principio de Retrospectividad

No es más que la aplicación inmediata de la ley para casos que están en curso, pero que sólo se definen o consuman en vigencia de la nueva ley laboral.

Esta retrospectividad de la Ley laboral es la que conocen algunos doctrinantes, por ejemplo: Krotoschin, como retractividad de primer grado, que, más que ello, no es sino la consecuencia de la aplicación inmediata de la ley.

El Dr. Octavio Martínez y Saúl Castellón dicen²³: que es propia del Derecho Laboral, significa en términos prácticos que el trabajador no pierde su antigüedad o años de servicio cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, poniéndole fin a la relación jurídica laboral sin causa justificada. En el Derecho laboral nicaragüense no existe el principio retroactividad.

²³ MARTÍNEZ ORDOÑEZ, Octavio, CASTELLÓN TORREZ, Saúl. Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente. Editorial Universitaria, UNAN, León. 1997 al 2002. Pág. 201.



2.18 Prevalencia de los Principios Generales del Derecho Laboral

La Legislación Laboral nicaragüense establece que los casos no previstos en la misma, o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo con los Principios Generales del Derecho del Trabajo, la Jurisprudencia, el Derecho Comparado, la Doctrina Científica, los Convenios Internacionales ratificados por Nicaragua, la Costumbre y el Derecho Común.- Esto significa que el Derecho Laboral adquiere una gran autonomía en relación con las otras ramas del Derecho, por cuanto en los casos no previstos explícitamente en la legislación laboral, la solución de las controversias surgidas en las relaciones laborales se resuelven con elementos aportados por el propio Derecho Laboral y solo en última instancia se recurrirá al Derecho Común, o sea al Derecho Civil.

En estos casos, tanto el Derecho comparado como la Jurisprudencia adquieren una importancia trascendental porque los jueces recurrirán a esas fuentes para resolver los conflictos.

La²⁴ Ley No. 815 en su artículo dos introduce en el proceso judicial laboral doce principios, entre ellos, los principios de oralidad, concentración, celeridad, lealtad y buena fe procesal que facilitará la agilización de los procesos y la aplicación eficaz de las normas internacionales del trabajo y la legislación laboral nacional.

²⁴ Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua. Publicado en la Gaceta Diario Oficial del 29 de Noviembre del Año 2012



CAPÍTULO III LOS DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS

El Derecho al trabajo es una aspiración social e individual del trabajador, moralmente válida, dinámica, por alcanzar un nivel de vida adecuado para el trabajador y su familia, garantizada por el Estado con acciones de protección y promoción que permitan la dignidad del trabajador y su familia, a través de acciones normativas y políticas -económicas, sociales, y culturales- que como mínimo aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas en el trabajo.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, los Derechos Humanos Laborales son aquellos Derechos humanos vinculados al mundo del trabajo que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de trabajo.

Con la defensa y promoción de los Derechos Humanos Laborales se busca mejorar las condiciones de trabajo.

El respeto y la lucha por la justicia de los Derechos Humanos Laborales representan una de las herramientas más importantes para lograr una incidencia concreta en las condiciones de injusticia que viven actualmente miles de trabajadores y trabajadoras.

Consideramos que el empleo estable implica la posibilidad de elegir libremente el trabajo, obtener empleo sin discriminación alguna, recibir la



capacitación adecuada y oportuna para realizarlo; debe contar con garantía de estabilidad mientras exista el trabajo, protección contra el desempleo e indemnización por despido injustificado y ascenso con base en la antigüedad. Esto proporcionará a sus familias condiciones de una vida digna.

Las condiciones satisfactorias de trabajo comprenden horario de trabajo y descanso suficiente para recuperar la energía perdida; ambiente laboral libre de hostigamiento moral y sexual; condiciones de trabajo seguras y saludables, así como indemnización por riesgo de trabajo.

Un Derecho Humano Laboral adquirido, es la Seguridad Social que es así entendida, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos; es un Derecho inalienable de mujeres y hombres.

Desde 1998 la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²⁵ adoptó la “Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”, y se marcó un nuevo compromiso para los Estados miembros de

²⁵ RODRÍGUEZ RESCIA, Víctor, Manual autoformativo sobre acceso a la justicia laboral y derechos humanos. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 2010. Documento impreso, no publicado.) .



respetar, promover y realizar principios de Derecho Laboral Humanos, tales como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Aquí haremos referencia de nuestra Legislación Laboral, en relación a estos Derechos Laborales Humanos.

La Constitución Política de Nicaragua establece que²⁶ "los nicaragüenses tienen derecho al trabajo acorde con su naturaleza humana". Esta norma establece derechos o facultades que se convierten en un "dar" por parte del Estado o los particulares.

Para la persona significa su dignificación, por cuanto al llevar a cabo una actividad y recibir un pago, se encuentra con la posibilidad de satisfacer las necesidades básicas de subsistencia propias y las de su familia.

El legislador, en la Carta Magna dedica el capítulo V a los "Derechos laborales"; que se detallan en los artículos 80 al 88 inclusive.

En este capítulo, la Constitución Política retoma temas tradicionales del constitucionalismo nicaragüense como son la concepción del trabajo como un derecho, un deber, y la obligación del Estado de procurar a los ciudadanos una ocupación digna y productiva.

²⁶ Constitución Política de la República de Nicaragua. Artículo 57.



Como principal innovación podemos señalar la declaración del trabajo y los derechos adquiridos laborales, como medio fundamental de lograr la prosperidad personal, social, nacional, la cual refuerza el mandato constitucional del Estado de procurar el pleno derecho de trabajo a los ciudadanos.

En virtud del pleno ejercicio y vigencia de los derechos de los y las nicaragüenses, el Estado debe abstenerse de actos que les impida la libertad en todas sus manifestaciones, debe asegurar y promover la participación ciudadana para el ejercicio de la voluntad política, crear condiciones para el disfrute de derechos sociales, culturales y laborales que aseguren la calidad de vida acorde a su dignidad, y crear los mecanismos de control y cumplimientos de tales derechos y libertades.

Así mismo, tanto la Constitución Política de la República de Nicaragua como el Código de Trabajo,²⁷ establecen que el trabajo es un derecho y una responsabilidad social.

Señalando que el Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen sus derechos fundamentales. Vemos con más detalle lo que establece la norma constitucional para el pleno ejercicio de los Derechos laborales, que consigna²⁸ que los trabajadores tienen derecho a las condiciones mínimas de trabajo que le aseguren:

²⁷ Numeral I del Título Preliminar del Código del Trabajo de la República de Nicaragua.

²⁸ Constitución Política de la República de Nicaragua. Artículo 82.



* Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

- Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo.
- La Inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley.
- Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.
- Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes de conformidad con la ley.
- Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.
- Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales,



enfermedad y maternidad y a sus familiares en caso de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley.

El reconocimiento del derecho al trabajo como condición elemental para la dignificación y satisfacción de las necesidades básicas de la persona, consignado en los artículos ya mencionados, se ve reforzado con los compromisos asumidos por Nicaragua al ser signataria de tratados internacionales, recogidos en la Constitución que textualmente dice:

En el territorio nacional toda persona goza de la protección estatal y del reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana, del irrestricto respeto, promoción y protección de los derechos humanos y de la plena vigencia de los derechos consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos de la Organización de las Naciones Unidas; y en la Convención Americana sobre los Derechos Humanos de la Organización de los Estados Americanos.

De allí que las normas contenidas en los siguientes tratados, constituyen normas de rango constitucional y deben ser invocadas para tutela del Derecho al trabajo y de los demás derechos laborales adquiridos que de éstas se derivan. Entre las que se encuentran:



3.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos²⁹

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una Tienes derecho a organizar reuniones pacíficas o a participar en reuniones en forma pacífica. No se puede obligar a nadie a pertenecer a un grupo.

3.2 Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre

³⁰Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

3.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

³¹Artículo 6.- inc. 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la

²⁹ Art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) , Paris ,1948

³⁰ Art. 14 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948.



oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

³²Artículo 7.- Los Estados Partes en el presente Pacto, reconocen el derecho de todas las personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como el salario mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

³¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966

³² Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre Art. XIV .



d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

3.4 Análisis Sintetizado de la Ley de Derechos Adquiridos, Ley No 516

La Constitución Política de Nicaragua en su artículo 80 expresa, “el trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación”. Indicando igualmente que el Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.

Que los derechos establecidos para las y los trabajadores, a través de la actual legislación laboral son derechos mínimos susceptibles de ser mejorados por la relación laboral, los contratos de trabajo individuales y convenios colectivos al tenor del Título Preliminar de la Ley 185.

Que los derechos económicos, sociales, laborales y sindicales de los trabajadores, contenidos en la Constitución Política, Código del Trabajo, Reglamentos, normativas laborales y convenios colectivos, para que sean irrenunciables deben estar debidamente reconocidos y declarados vigentes por la Ley, evitando de esta forma, dudas o interpretaciones equívocas en torno a su naturaleza de derechos adquiridos.



Para los efectos de la aplicación e interpretación de la presente Ley, se entiende por "Derechos Laborales Adquiridos", el conjunto de beneficios, facultades, normas tutelares y disposiciones similares que se encuentran establecidas a favor de los trabajadores en la Constitución Política, la legislación laboral, los convenios internacionales del trabajo, los reglamentos ministeriales o decretos, los convenios colectivos y los acuerdos bilaterales suscritos entre empleadores y empleados. artículo 1.- de la Ley 516.

En el ámbito de su aplicación e interpretación nos refiere, a un concepto, de cómo se deberá entender los derechos laborales adquiridos, tomando en cuenta un conjunto de beneficios que son otorgados durante la relación jurídico-laboral entre el empleador y el trabajador, dentro de este conjunto de beneficios tenemos los subsumidos en la Constitución Política de Nicaragua, normas tutelares y disposiciones similares que protegen al trabajador.

De igual manera nos encontramos con los derechos laborales en nuestra legislación laboral, convenios internacionales y en los contratos o acuerdos suscritos bilateralmente entre empleadores y trabajadores.

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 1 y en virtud de la presente Ley, todos los derechos establecidos para los trabajadores, al tenor de lo dispuesto en la Constitución Política, Código del Trabajo, Legislación laboral, Leyes especiales, Reglamentos ministeriales, convenios colectivos, o acuerdos, serán considerados como derechos laborales adquiridos en términos definitivos, por sus beneficiarios e incorporados por ende, a sus convenios colectivos o



contratos individuales de trabajo o relación jurídica laboral. artículo 2.- Ley 516.

En lo que respecta a los convenios colectivos, serán derechos adquiridos hasta la expiración de los convenios. Los convenios que se firmen posteriormente serán derechos adquiridos los vigentes en esa fecha y en la forma convenida por las partes.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior, todos los derechos adquiridos emanados de la presente ley, de la Constitución Política de Nicaragua, Código del Trabajo, Leyes especiales, Reglamentos ministeriales, convenios colectivos, serán considerados, es decir: serán como propios de los trabajadores, tanto en convenios colectivos así como también en contratos individuales, lo que significa que no pueden ser excluidos, ignorados o bien rechazados ya que están incorporados en cada una de estas normas. Son beneficios de los trabajadores y son derechos irrenunciables e imprescriptibles.

Ninguna ley, convención, tratados nacionales e internacionales, pactos o acuerdos de carácter económico o comercial, regionales o de otro tipo, con el pretexto de mejorar la competitividad comercial para empresas nacionales o extranjeras que estén operando o comiencen a operar en nuestro país, podrá menoscabar, disminuir, alterar, o diferir los derechos adquiridos de los trabajadores consignados al tenor de los artículos 1 y 2 de esta Ley, ni contrariar las disposiciones tutelares laborales definidas en la Constitución



Política, el Código del Trabajo, Leyes especiales, reglamentos ministeriales y convenios colectivos. artículo 3.- Ley 516.

En virtud al principio de la irretroactividad de la ley, incorporado expresamente a nuestro ordenamiento positivo, en ninguna relación de derecho una ley o norma puede tener efecto retroactivo, invalidando o alterando ni derechos adquiridos, ni hechos cumplidos, ni efectos producidos bajo leyes anteriores. Precisamente, el principio de la irretroactividad de la ley se entiende como un planteamiento básico de la organización jurídica del Estado, pues la seguridad de las personas y la propia equidad requieren que ante el reemplazo de una disposición normativa las situaciones creadas al amparo de la norma primigenia se conserven, o al menos que los derechos adquiridos y los hechos cumplidos se mantengan y respeten.

Esto significa que una nueva ley o norma no tiene efecto en situaciones ocurridas antes de su entrada en vigencia, salvo en casos excepcionales en que se disponga lo contrario, pero nunca pueden afectar derechos adquiridos ni hechos cumplidos.

La omisión o tolerancia de la violación, reducción o cualquier forma de negación de los derechos adquiridos en virtud de esta Ley, será considerada como falta muy graves de conformidad con los artículos 51 incisos 3, y 52 inciso 3 de la Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y será causal y motivo de destitución o despido de los funcionarios o empleados públicos que resultaren responsables con aplicación del procedimiento contenido en su Reglamento. artículo 4.- Ley 516.



Serán sujetos de sanciones, por el simple hecho de cometer faltas muy graves. Los funcionarios o empleados públicos que conociendo los derechos adquiridos de los trabajadores, de conformidad a los artículos 51 inc.3 y 52. Inc.3 de la Ley de Seguridad Civil y de la Carrera Administrativa, serán sancionados y con motivos de causales de destitución o despido. Los derechos adquiridos de los trabajadores son inviolables e intocables.

Para la aplicación del artículo que antecede en la presente Ley, cualquier sindicato, federación, confederación o central sindical podrá demandar la destitución del empleado o funcionario público que viole la presente Ley, de conformidad con los procedimientos establecidos en la Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y su Reglamento. artículo 5.- Ley 516.

Desde el punto de vista de la aplicación de la ley, las organizaciones laborales, tales como las organizaciones sindicales, federaciones, confederaciones o bien sean las centrales sindicales, están en el deber y la obligación de demandar la suspensión o destitución del empleado o funcionario público que violente la ley de derechos adquiridos, de conformidad con los procedimientos establecidos en la ley de servicio civil y de la carrera administrativa y su reglamento.



3.5 Objeto y Ámbito de Aplicación de la Ley

- La Ley laboral regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y obligaciones de los empleadores y de los trabajadores.-
- Las disposiciones del Código del Trabajo y normas complementarias son de obligatoria aplicación para todas las personas naturales o jurídicas que se encuentran actualmente o se establezcan en Nicaragua.-
- El Código no cubre ni afecta los miembros de las Fuerzas Armadas (Ejército de Nicaragua y Policía Nacional) en cuanto se refiere a sus funciones propias.-
- No existe inmunidad laboral, ningún organismo internacional, sedes consulares o diplomáticas están exentas de cumplir con lo establecido en la Ley laboral nicaragüense.-
- Es obligatorio que todos los contratos, normativas y reglamentos se redacten en español que es el idioma oficial, existiendo la obligación de traducirlo a todas las lenguas y dialectos existentes en la RAAN y RAAS.-

3.6 Ejemplos de Derechos Laborales Adquiridos dados en Consultas con Resoluciones de la Inspectoría General del Trabajo (MITRAB).

Ejemplo 1.³³ El incentivo salarial por antigüedad si se otorga no puede eliminarse porque es un derecho adquirido.

³³ ORTEGA Bertha Xiomara, Tesauro Jurisprudencia Administrativa 2008, 1a ed. Managua: Ministerio del Trabajo, 2009. Pag.25



“Si la empresa se ha sometido al pago del incentivo salarial por antigüedad:

- 1). No lo puede quitar.
- 2). No lo puede congelar.
- 3). Lo tiene que seguir pagando, porque es un derecho adquirido de los trabajadores que se vuelve permanente. La empresa sólo puede indexar el porcentaje del incentivo de antigüedad a los salarios de los trabajadores, cuando hay un acuerdo entre los trabajadores y el empleador; caso contrario, no lo puede indexar.

Lo relativo al pago por incentivo de antigüedad es distinto a lo establecido en la Ley 185, Código del Trabajo vigente; el incentivo por antigüedad está regulado en la Resolución del Ministerio del Trabajo, del año mil novecientos noventa y ocho de aplicación a los trabajadores permanentes”. Consulta evacuada por la Dirección Jurídica (MITRAB) el 08 de Mayo del año 2007.

Ejemplo 2.-³⁴ Pago de deducción de INSS e IR como un beneficio social en los contratos, es un derecho adquirido.

“Si en los contratos de trabajo del núcleo de la dirección, se estableció una cláusula, en donde el empleador asume el pago del porcentaje del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y el pago del Impuesto sobre la Renta, para incentivar el desempeño de los directores, ese beneficio lo debe seguir asumiendo el empleador, porque es una obligación adquirida por él en el contrato de trabajo”. Consulta evacuada por la Dirección Jurídica (MITRAB) el 30 de Agosto del 2008.

³⁴ *Ibidem.* Pág. 25.



CONCLUSIONES

El análisis de este trabajo nos llevó a las siguientes conclusiones que consideramos haber tratado en el contenido, dando nuestras opiniones de acuerdo a ilustres doctrinarios.

1.- No podemos definir un número determinado existente de Derechos Laborales Adquiridos, porque el Derecho, y nuestra sociedad donde surgen los contratos o convenios laborales están en constante desarrollo y exige cambios constantes.

2.- Podemos afirmar que para que se considere un derecho o beneficio para un trabajador como un Derecho laboral adquirido definitivo, deberá estar expresado en una norma o en un contrato o convenio colectivo vigente.

3.- En nuestro Derecho Laboral es aplicable la retrospectividad, y no la retroactividad.

Las normas generales del Derecho del Trabajo acogen, con unanimidad el principio de irretroactividad, al no hacer consignación alguna referente a su posible retroacción; y no sólo no legislan hacia el pasado-típico efecto de la norma retroactiva- sino que, expresa o tácitamente, permiten que siga en vigor, como garantía ad personam las condiciones más beneficiosas para los trabajadores.



4.- El Derecho laboral surge para tutelar los derechos adquiridos plasmados en la norma laboral o contratos individuales pactados con el empleador, y concreta las reglas que han de seguirse para hacer valer los derechos y deberes ante los Tribunales, mediante acciones judiciales.

5.- Un elemento imprescindible para hacer efectivo el combatir todo tipo de discriminación e injusticias laborales, es el conocimiento que cada persona pueda tener de sus derechos y los mecanismos para hacerlos justiciables. Es por esta razón que consideramos de mucha relevancia los esfuerzos que hacen las universidades y las instituciones del Estado para proteger a la ciudadanía sobre sus Derechos Laborales y Humanos y los mecanismos de acceso a la justicia laboral.

6.- El reconocimiento de los derechos adquiridos de los trabajadores, tiende a situar al trabajador en una posición de igualdad y no de subordinación respecto a los empresarios.

7.- En el campo, en las comunidades de la Costa Caribe y áreas rurales es donde menos beneficios laborales y sociales se aplican y se han logrado, debido a la distancia, la necesidad temprana de trabajar, la falta de oportunidades de educación, y falta de liderazgo social.

8.- Pero a pesar de todo lo vivido a lo largo de nuestra reciente historia laboral, y haber batallado por lograr adicionar más derechos laborales y defender duramente los beneficios ya establecidos en las leyes a favor de los



trabajadores, en contra de los empleadores del gran capital y el Estado; se va logrando la mejoría social y económica, lenta y dificultosamente.

9.- Los Derechos Laborales Adquiridos surgen y se fundamentan por el bien de la colectividad, (el bien común), la seguridad jurídica, y sobre todo en la búsqueda de la verdad para hacer justicia. Es un producto de la sociedad para la sociedad, que una vez en vigencia se convierte en la forma de vida que esa sociedad aspira tener. Se comprobó una visión general del Derecho, su concepto y relación con la sociedad, así como su relación con otras ciencias del saber humano, donde se evidenció la afinidad entre el conocimiento y naturaleza del ser humano y el Derecho.

10.- Las transgresiones se evitan si cada empleador y empleado sabe con certeza que el abuso o delito cometido será sancionado. Lo que significa que la parte de la prevención del delito, que corresponde al Derecho laboral y penal cumple con el principio de legalidad, el procesamiento oportuno y la sanción debida.



RECOMENDACIONES

Recomendamos dar a conocer a los trabajadores las leyes laborales a viva voz en auto-parlantes en las calles y en centros de información (hay que crearlos), y por carteles escritos en las alcaldías, mercados, juzgados, iglesias, colegios, buses y terminales de buses, y en cualquier lugar que los trabajadores frecuenten asiduamente, pero hay que informarles, para su conveniencia y beneficio, es su derecho como ciudadano.

Todas las Universidades públicas y privadas existentes en el departamento en que se resida, tienen sus bufetes jurídicos abiertos al público en general, gratuitos, manejados por estudiantes y dirigidos por Profesores de la Facultad de Derecho de mucha experiencia, en donde se puede recibir consejo, consultar, e impulsar la demanda ya sea por escrito u oralmente, y el trabajador puede hacerse acompañar (gestión de parte) por ellos, durante todo el proceso.

Habrà de informar a los trabajadores en general que las injusticias sufridas ante el empleador pueden ser compensadas justamente, y que el lugar idóneo para resolver los conflictos laborales es el Ministerio del Trabajo (MITRAB), los Juzgados Laborales y el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

Hay que propagandizar la simpleza de las gestiones para presentar una demanda laboral, y la celeridad existente en los juicios orales laborales.



FUENTES DEL CONOCIMIENTO

FUENTES PRIMARIAS: LEGISLACIÓN

- Constitución Política de la República de Nicaragua con sus Reformas Incorporadas, Diario Oficial La Gaceta, 18 de Febrero de 2014, No 32.
- Código de Procedimiento Civil de Nicaragua, Decreto Legislativo, 3 del Noviembre de 1899, y del 13 de Octubre de 1903, vigente 1 de Enero de 1906, Edición Actualizada Mayo 2010.
- Ley No. 70, Ley de Servicio Civil y de Carrera Administrativa, Diario Oficial La Gaceta, 19 de Marzo de 1999, No 55.
- Ley No. 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Diario Oficial La Gaceta, 29 de Noviembre de 2012, No 229.
- Ley No. 516, Ley de Derechos Laborales Adquiridos, Diario Oficial La Gaceta, 17 de Enero de 2005, No 11.
- Ley No. 185, Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Diario Oficial La Gaceta, 30 de Septiembre de 1996, No 205.
- Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua, Diario Oficial La Gaceta, 30 de Octubre de 1996, No 137.



FUENTES DOCTRINARIAS:

- ACOSTA CASTELLON, María Luisa, et al, Comentarios a la Constitución Política de Nicaragua, 1ª edic, Managua, Ed Hispamer, 1999.
- ÁLVAREZ ARGUELLO, Gabriel, La Ley en la Constitución Nicaraguense, 1ª edic, impreso en España, Ed Cedecs, 1999.
- BARRIENTOS PELLECCER, Cesar Crisóstomo, Poder Judicial y Estado de Derecho, Guatemala, Ed F&G, 2001.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho de la Seguridad Social, Editorial Oxford University, 19 Edición, 2010.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, 19ª edic, 2008, Editorial Heliasta S.R.L. Argentina.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Buenos Aires, Argentina: Editorial Mundo Atlántico, 1945.
- CASTILLO MASIS, Ignacio, Comentarios a la Constitución Política (parte Dogmática), 1ª edic, Managua, Ed Centro de Derechos Constitucionales, 1974.
- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II México DF. 1949
- GARCIA, Manuel Alonso, Derecho del Trabajo, Barcelona, 1960.
- General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), Paris, 1948.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, Editorial Tecnos S.A, Madrid, Decima Quinta Edición, 1994.



- ORTEGA Bertha Xiomara, Tesouro Jurisprudencia Administrativa 2008, 1^a ed. Managua: Ministerio del Trabajo, 2009.
- RODRIGUEZ RESCIA, Víctor Manuel, Manual Autoformativo Sobre Acceso a la Justicia Laboral y Derechos, Instituto Inter Americano de Derechos Humanos, San José Costa Rica. (Documento Impreso no Publicado).
- VALLADARES CASTILLO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Primera Instancia, Ed, Bitecsa, Managua, Nicaragua, 2000.
- VALLADARES CASTILLO, Francisco, Manual de Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social, Ed, Bitecsa, Managua, Nicaragua, 1998.



OTRAS FUENTES

- http://www.ehowenespanol.com/significa-derechos-adquiridos-empresa- info_116004/ consultado el 23/04/2014.
- <http://www.profedet.gob.mx/profedet/derechos.html>. Consultado 28/06/14.
- Consultas Evacuadas por el Ministerio del Trabajo de Nicaragua (MITRAB).
- www.inehnica.org. Consultado 14/08/14.
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948.
- Declaratoria Universal de Derechos Humanos, Aprobada en la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París;
- Diccionario de la Real Academia Española, Ed 23 Electrónica en CD- ROM , 2009-2010.



ANEXOS

Para efectos de tener una lectura integral y accesible, se adjunta como anexo a la presente investigación, la Ley No 516, Ley de Derechos Laborales Adquiridos, Aprobada el 3 de Diciembre del 2004, Publicada en la Gaceta No 11, del 17 de Enero del 2005, sobre la cual versa la Tesis.



LEY DE DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS

LEY No. 516. Aprobada el 3 de Diciembre del 2004.

Publicada en La Gaceta No. 11 del 17 de Enero del 2005.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

Hace saber al pueblo de Nicaragua que:

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

CONSIDERANDO

I

Que la Constitución Política de Nicaragua en su artículo 80 expresa, que el trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad y de las personas siendo además, fuente de riqueza y prosperidad de la nación indicando igualmente que, el Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.

II

Que los derechos establecidos para las y los trabajadores, a través de la actual legislación laboral son derechos mínimos susceptibles de ser mejorados por la relación laboral, los contratos de trabajo individuales y convenios colectivos al tenor del Título Preliminar de la Ley 185.



III

Que los derechos económicos, sociales, laborales y sindicales de los trabajadores, contenidos en la Constitución Política, Código del Trabajo, Reglamentos, normativas laborales y Convenios Colectivos, para que sean irrenunciables deben estar debidamente reconocidos y declarados por la Ley, evitando de esta forma, dudas o interpretaciones equívocas en torno a su naturaleza de derechos adquiridos.

En uso de sus facultades;

HA DICTADO

La siguiente:

LEY DE DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS

Artículo 1.- Para los efectos de la aplicación e interpretación de la presente Ley, se entiende por "Derechos Laborales Adquiridos", el conjunto de beneficios, facultades, normas tutelares y disposiciones similares que se encuentran establecidas a favor de los trabajadores en la Constitución Política, la legislación laboral, los convenios internacionales del trabajo, los reglamentos ministeriales o decretos, los convenios colectivos y los acuerdos bilaterales suscritos entre empleadores y empleados.

Artículo 2.- Al tenor de lo dispuesto en el artículo 1 y en virtud de la presente Ley, todos los derechos establecidos para los trabajadores, al tenor de lo dispuesto en la Constitución Política, Código del Trabajo, legislación laboral, leyes especiales, reglamentos ministeriales, convenios colectivos, o acuerdos, serán



considerados como derechos laborales adquiridos en términos definitivos, por sus beneficiarios e incorporados por ende, a sus convenios colectivos o contratos individuales de trabajo o relación jurídica laboral.

En lo que respecta a los convenios colectivos, serán derechos adquiridos hasta su vigencia. Los convenios que se firmen posteriormente serán derechos adquiridos en la forma convenida por las partes.

Artículo 3.- Ninguna ley, convención, tratados nacionales e internacionales, pactos o acuerdos de carácter económico o comercial, regionales o de otro tipo, con el pretexto de mejorar la competitividad comercial para empresas nacionales o extranjeras que estén operando o comiencen a operar en nuestro país, podrá menoscabar, disminuir, alterar, o diferir los derechos adquiridos de los trabajadores consignados al tenor de los artículos 1 y 2 de esta Ley, ni contrariar las disposiciones tutelares laborales definidas en la Constitución Política, el Código del Trabajo, leyes especiales, reglamentos ministeriales y convenios colectivos.

Artículo 4.- La omisión o tolerancia de la violación, reducción o cualquier forma de negación de los derechos adquiridos en virtud de esta Ley, será considerada como falta muy graves de conformidad con los artículos 51 incisos 3, y 52 inciso 3 de la Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y será causal y motivo de destitución o despido de los funcionarios o empleados públicos que resultaren responsables con aplicación del procedimiento contenido en su Reglamento.



Artículo 5.- Para la aplicación del artículo que antecede en la presente Ley, cualquier sindicato, federación, confederación o central sindical podrá demandar la destitución del empleado o funcionario público que viole la presente Ley, de conformidad con los procedimientos establecidos en la Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y su Reglamento.

Artículo 6.- La presente Ley entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en cualquier medio escrito de circulación nacional o en La Gaceta, Diario Oficial.

Dada en la ciudad de Managua, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los tres días del mes de diciembre del año dos mil cuatro. **CARLOS NOGUERA PASTORA**, Presidente de la Asamblea Nacional. **MIGUEL LÓPEZ BALDIZÓN**, Secretario de la Asamblea Nacional.

Por tanto: Téngase como Ley de la República. Publíquese y Ejecútese. Managua, diecisiete de enero del año dos mil cinco. **ENRIQUE BOLAÑOS GEYER**, Presidente de la República de Nicaragua.

-

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua.

Complejo Legislativo Carlos Núñez Téllez.

Avenida Peatonal General Augusto C. Sandino

Edificio Benjamín Zeledón, 7mo. Piso.