

*Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.  
Managua-León.  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.*



*Tesis para optar al título de Licenciatura en Derecho.*

**Tema: Análisis Socio, Político, Jurídico, Laboral, de la Jurisprudencia Administrativa y Jurisdiccional sobre Derechos Laborales, Prestaciones Sociales, Derechos/Beneficios y su Prescripción.**

*Elaborado por:*

- Br. Herrera Tercero Laura Margine.
- Br. Huete Sarria Heyssel Carolina.
- Br. Leiva Torres Elba Nubia.

*Tutor:*

MSc. Alberto Jerónimo Altamirano Escobar.

León, Nicaragua 2015



## **DEDICATORIA.**

Dedico este trabajo primordialmente a nuestro **Padre Celestial**, por ser el dador de tantas bondades, como el amor de aquellas personas que confiando en mis capacidades me han impulsado para culminar mi carrera.

**A mis madres Neyling Tercero y Laura Carrasco** que con sus ejemplos me han enseñado a luchar por mis metas y sueños, enfatizando siempre su amor y comprensión.

**A mis tres ángeles que desde el cielo cuidan de mi, Bersabe Pineda (QEPD), Visitación Herrera (QEPD) y Zenia Pineda (QEPD), los amo.**

*Laura Margine Herrera Tercero.*



## **AGRADECIMIENTOS.**

**A Dios** por ser el Señor y dador de vida, por permitirme culminar este maravilloso sueño.

**A mis padres Neyling Tercero y Rolando Herrera**, por brindarme su amor, por apoyarme en todo momento, por inculcar valores cristianos y morales de los que hoy en día reflejo ante la sociedad.

**A mi abuela Laura Carrasco** por confiar en mí siempre, porque sin importar nada ella siempre estuvo segura de lo que yo podía llegar a lograr.

**A mis hermanos Donald Herrera y Rolman Herrera** por su comprensión, amor y por brindarme una sonrisa siempre en momentos de stress.

**A Nuestro Maestro: Msc. Alberto Jerónimo Altamirano Escobar**, por su ayuda incondicional, por brindarnos parte de su conocimiento.

*Laura Margíne Herrera Tercero.*



## DEDICATORIA

Es un privilegio el poder hacer de este trabajo Monográfico algo muy especial, no solo para mí sino también para aquellas personas que estuvieron a mi Lado durante el Transcurso de la Elaboración de este, que hoy es mi Mayor Logro como Estudiante de Una Carrera Hermosa como es la Abogacía.

Es por ende que quiero dedicar este Trabajo a:

**NUESTRO PADRE CELESTIAL**, que está en los Cielos, el cual es mi Guía constante en cada paso y decisión que he tomado, por llenarme de muchas bendiciones de salud, por darme la paciencia necesaria y por darme el conocimiento que necesitaba para culminar con este trabajo y por regalarme a mis Amigas, mis Compañeras, mis Hermanas.

**A MI HERMOSA MADRE PASTORA MARÍA SARRIA GUTIÉRREZ**, por ser mi Máximo Ejemplo, tanto como Mujer, Madre y Profesional, ya que a través de cada uno de sus Consejos tantos positivos como negativos me hacías reflexionar y luchar para no rendirme y culminar esta meta y así poder ser como tu una Excelente Abogada, humilde y entregada a su Profesión.

**A MI PADRE SANTOS FAUSTINO HUETE ZELAYA**, por el Gran Apoyo Incondicional que me Ofreció durante todos estos meses, ya que sin su apoyo no hubiese hecho nada y por ser un excelente Padre.

**A MI SOBRINO EDUARDO JOSÉ SOLÍS HUETE**, por considerarme su Mejor ejemplo y por desear en un futuro ser un estudiante dedicado y aplicado

*Heyssel Carolina Huete Sarria*



## AGRADECIMIENTO

Lo mejor que un ser Humano puede hacer cuando está realmente satisfecho es Agradecer, cuando ha sido lleno de muchas Bendiciones, en esta oportunidad deseo expresar un Enorme Agradecimiento a:

**Nuestro Padre Celestial**, por hacerme sentir que este tema era el indicado y por saber escoger a mis amigas.

**Al Msc. Alberto Jerónimo Altamirano Escobar**, por su entrega completa, por su incondicionalidad como Nuestro Tutor, por sus consejos y Exhortaciones y por ser nuestra Guía en este camino como Profesionales y por ser Nuestro Amigo.

Quiero agradecer a aquellas personas que compartieron con Nosotras su Conocimiento sobre la materia, por su tiempo y su paciencia: al **Magistrado José Manuel Osejo Pineda**, al **Juez del Juzgado Laboral de León José Antonio Orozco Pastran**, al **Delegado Departamental del MITRAB de León Ernesto Solís**, a la **Licenciada Jenny Tercero Conciliadora del MITRAB** y a nuestro **Excelente Maestro Msc. Luis Morales Parajon**.

A una Persona Especial en Mi Vida **Mi Amor Cristhiam Ramos**, por su apoyo y por ser quien más me animara y alentara a esforzarme a diario.

Y por último pero no menos importante a las personas que trabajan en Nuestra Biblioteca y Hemeroteca que nos ayudaron a elegir la mejor bibliografía para nuestro trabajo: **Doña Martha, Doña Patricia y Don Juan Carlos**.

*Heyssel Carolina Huete Sarría.*



## **DEDICATORIA.**

**Primeramente a Dios** por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud, ser el manantial de vida y darme lo necesario para seguir adelante día a día para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

**A mi madre Nubia Torres** por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor. Por los ejemplos de perseverancia y constancia que la caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante.

Es para ti mi madre querida este triunfo que sin ti no hubiera sido posible.

*Elba Nubía Leiva torres.*



## **AGRADECIMIENTO**

**A Dios** por todo lo que me ha bendecido, por su inmenso amor y por darme la dicha y por compartir el logro de mis metas con mis seres queridos.

**A mi madre Nubia Torres** por su inmenso amor, por estar presente en todos los momentos de mi vida, por ser mi amiga mi consejera, por todo lo que me ha enseñado, por ser ejemplo de perseverancia y lucha, por no dejarme caer jamás.

**A mi padre Carlos Leiva** por su amor y confianza, por estar siempre pendiente de mí y por su apoyo incondicional.

**A mis hermanos Carla, Ernesto, Juan y Jordan Leiva Torres** que siempre estuvieron a mi lado brindándome su cariño y apoyo, dándome palabras de aliento para culminar mis estudios y a mis tres chispitas que son mis tres amados sobrinos.

**A mi amigo, y novio Norlan Muñoz**, portener fe en mí. Por protegerme y darme valor. Por tu sinceridad y amistad. Por inspirarme con tus logros y apoyarme en todos mis proyectos.

**Al Msc. Alberto Jerónimo Altamirano Escobar** nuestro tutor de monografía, por sus recomendaciones para el desarrollo de nuestro trabajo, por ser quien acertadamente guio este trabajo.

**A mis compañeras de grupo Heysel Huete y Margine Herrera**, de este importante trabajo que siempre estuvimos unidas apoyándonos en todo, y con gran esmero y alegría llegamos a finalizar.

*Elba Nubía Leiva torres.*



## ÍNDICE

**Introducción ..... 1**

### **Capítulo I**

#### **Antecedentes Generales Del Derecho Del Trabajo Y La Jurisprudencia**

<b>1. Trabajo.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Concepto .....</b>	<b>5</b>
<b>1.2. Etimología De La Palabra Trabajo .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Evolución Histórica Del Derecho Del Trabajo .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1.1. Edad Antigua .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1.2. Edad Media .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1.3. Época Moderna .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1.4. Edad Contemporáneo .....</b>	<b>9</b>
<b>2.2. El Derecho Del Trabajo En Nicaragua Antes De La Promulgación Del Primer Código Del Trabajo En 1945.....</b>	<b>10</b>
<b>2.3. El Derecho Del Trabajo En Nicaragua Posterior A La Promulgación Del Código Del Trabajo De 1945 .....</b>	<b>12</b>
<b>3. Jurisprudencia .....</b>	<b>14</b>
<b>3.1. En el Derecho Romano .....</b>	<b>14</b>
<b>3.2. Concepto Jurisprudencia .....</b>	<b>15</b>
<b>3.3. Como Fuente .....</b>	<b>16</b>
<b>3.4. Naturaleza Jurídica de la Jurisprudencia .....</b>	<b>17</b>
<b>3.5. Jurisprudencia Laboral .....</b>	<b>17</b>
<b>3.6. Jurisprudencia Administrativa .....</b>	<b>18</b>



## Capítulo II

### Fuentes y Principios del Ordenamiento Laboral

1. Fuentes del Ordenamiento Laboral .....	20
1.1. Concepto / Definición .....	20
1.2. Fuentes Formales .....	20
2. Enumeración / Concepto / Definición de las Fuentes .....	21
2.1. La Constitución .....	22
2.1.1. Constitución de México del 5 de Septiembre De 1917 .....	22
2.1.2. Constitución de La República de Weimar de 1919 Alemania .....	22
2.1.3. Constitución Española del 9 de Diciembre de 1931 .....	22
2.1.4. La Constitución Política de 1939 .....	22
2.1.5. La Constitución Política de 1948 .....	23
2.1.6. La Constitución Política de 1950 .....	23
2.1.7. La Constitución Política de 1974.....	24
2.1.8. La Constitución Política de 1987 y sus Reformas .....	24
2.1.9. Tratados Supranacionales .....	25
2.2. Leyes Laborales Nacionales .....	25
2.2.1. Organización Internacional del Trabajo.....	26
2.3. Reglamento .....	26
2.4. Normas Individualizadas .....	26
2.4.1. Contratos Individuales y Colectivos .....	26
2.4.2. Convenios Colectivos .....	27
2.5. Principios Generales del Derecho del Trabajo .....	28
2.5.1. In Dubio Pro Operarios .....	28
2.5.2. Normas más Favorables .....	28
2.5.3. Condición más Beneficiosa .....	29
2.5.4. Principios De Irrenunciabilidad De Derechos.....	30



2.5.5. El principio de Continuidad de la Relación .....	31
2.6. Principios Procesales del Derecho del Trabajo .....	31
2.6.1. Principios Procesales .....	31
2.7. Principios Fundamentales .....	33
2.8. Costumbre.....	34
2.9. Jurisprudencia .....	35

### Capítulo III

#### Prestaciones Sociales, Derechos Y/O Beneficios De Los Trabajadores

1. Salario .....	36
1.1. Reajuste Salarial .....	43
1.2. Salario Retenido .....	44
1.3. Complemento Salarial .....	46
2. Prestaciones Sociales .....	49
2.1. Vacaciones .....	50
2.2. Décimo Tercer Mes.....	53
2.2.1. Indemnización por Retraso.....	55
3. Séptimos Días .....	55
4. Días Feriados .....	56
4.1. Días Asuetos .....	56
5. Horas Extras.....	57
6. Indemnizaciones.....	57
6.1. Indemnización por Años de Servicio.....	58
6.2. Indemnización por Cargo de Confianza.....	59
6.3. Indemnización por Riesgos Profesionales .....	60
6.3.1. Accidente de Trabajo .....	61
6.3.2. Enfermedad Profesional .....	62
7. Prescripción .....	63



7.1. Derecho Social .....	63
7.2. La Prescripción como un Modo de Extinguir las Acciones.....	64
7.2.1. Prescripción del Sueldo o Salario .....	65
7.2.2. Prescripción De Las Prestaciones Sociales .....	65
7.2.2.1. Vacaciones y Décimo Tercer Mes .....	65
7.2.3. Prescripción de otros Derechos y/o Beneficios .....	66
7.2.3.1. Séptimos, Feriados: Asuetos, Horas Extras .....	66
7.2.3.2. Prescripción de las Indemnizaciones .....	67
7.2.3.2.1. Por Años de Servicios y Cargo de Confianza .....	67
7.2.3.2.2. Por Riesgos Profesionales .....	67
7.2.4. Prescripción de Nulidad de los Contratos .....	67
7.2.5. Interrupción De La Prescripción. Plazo Para La Interposición De La Demanda .....	68

## Capítulo IV

### Análisis Socio, Político, Jurídico Laboral De La Jurisprudencia Administrativa Y Jurisdiccional

1. Análisis Socio, Político, Jurídico Laboral.....	69
2. Jurisprudencia Administrativa.....	70
2.1. Tesoros .....	70
2.1.1. Importancia .....	71
2.1.2. Eficacia .....	71
3. Jurisprudencia Jurisdiccional.....	72
3.1. Creación Del Tribunal Nacional Laboral De Apelación .....	72
3.1.1. Integración y Funcionamiento .....	73
3.2. Ley Numero 815 Código Procesal Del Trabajo Y De La Seguridad Social	73
3.2.1. Origen .....	73
3.2.2. Estructura .....	75



3.2.3. Competencia .....	76
3.3. Cuaderno de Sentencias .....	76
3.3.1. Origen .....	76
3.3.2. Estructura .....	77
3.3.3. Importancia .....	77
4. Análisis de la Sentencia N°. 61/2012 Diecisiete de Febrero del Dos Mil Doce. las Once y Veinticinco Minutos de la Mañana, Managua, Nicaragua .....	78
5. La Prescripción y su Cimiento en el Derecho Laboral .....	80
5.1.1. Prescripción E Irrenunciabilidad .....	80
6. Criterios Y Análisis De La Sentencia N°. 20/2011. Tribunal Nacional Laboral De Apelaciones. Managua, Veinticinco De Noviembre Del Dos Mil Once, Las Diez Y Cinco Minutos De La Mañana.....	90
7. Extractos De Sentencias N°. ¿...? Del Tribunal Nacional Laboral De Apelaciones .....	95
7.1. Criterios Y Análisis De La Sentencia N°. 56 - Multa, Décimo Tercer Mes Y Deducciones Ilegales En Liquidación Final. Apelación. Con Lugar Parcialmente.....	95
7.2. Criterios Y Análisis De La Sentencia N°. 86 - Multas Con La Limitante Del Arto. 2002 C. Apelación. Sin Lugar. ....	96
7.3. Criterios Y Análisis De La Sentencia N°. 170 - Multas Del Código Del Trabajo Con La Limitante Del Art. 2002 C. Apelación. Con Lugar.....	97
<b>Conclusión .....</b>	<b>99</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>101</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>103</b>



## **INTRODUCCIÓN**

La jurisprudencia, es una fuente del Derecho compuesta por los actos pasados de los que ha derivado la creación o modificación de las normas jurídicas, por eso, en ocasiones se dice que en un cierto caso “ha sentado jurisprudencia” para los tribunales de un país.

La prescripción en el Código del Trabajo es de mucha importancia, específicamente para el Derecho del Trabajo ya que es un modo de extinguir Derechos y Obligaciones de carácter laboral mediante el transcurso del tiempo y en las condiciones que fija Nuestro código.

El carácter social y protector del Derecho del Trabajo hace muy importante el estudio de esta institución por cuanto tiene que reflejar este las ayudas que le tiene que dar al trabajador para que no pierda sus derechos.

El Derecho laboral constituye una materia de carácter social muy sensible que regula y protege tanto a empleadores como trabajadores, siendo éstos, por lo general, la clase más vulnerable, que con su trabajo pretenden mejorar sus condiciones de vida y las de su familia.

Muchas veces, por falta de conocimiento, orientación y medios económicos, la clase trabajadora no acude a las instancias administrativas ni a los Tribunales Laborales para que se les haga justicia y esto conlleva, en parte y entre otros factores jurídicos y extrajurídicos, a que las instancias administrativas y judiciales de nuestro país todavía no hayan profundizado en la interpretación y aplicación del Derecho laboral nicaragüense y de esta manera alcanzar uno de sus objetivos que es el de proteger eficazmente los derechos, prerrogativas y/o beneficios que el ordenamiento jurídico otorga a los trabajadores, en especial aquellos contenidos en nuestra Constitución Política, la Ley 185 (Código del Trabajo) que regula y protege las relaciones laborales



y establece Principios y Procesos Laborales señalados en la Ley 815 (Código de Procedimiento Laboral), que deben cumplirse para obtener una correcta resolución Judicial.

El objeto de nuestro trabajo de investigación es realizar un estudio general sobre la jurisprudencia administrativa y judicial en materia laboral emitida por entes administrativos y el Tribunal Nacional Laboral de Apelación de Nicaragua, con el propósito de determinar la correcta o incorrecta aplicación del Derecho Laboral nicaragüense.

En especial, se analizan determinadas sentencias que tratan sobre las acciones laborales y prestaciones sociales contemplados en la legislación nicaragüense, así como de su prescripción.

Para ello, utilizamos como herramienta de análisis la jurisprudencia administrativa (Tesauros), además de instrumentos jurídicos como el cuaderno de sentencias, la legislación, la doctrina científica especializada, y el derecho comparado, en materia de Derecho Laboral.

Los principales métodos de estudio a utilizar en este trabajo de investigación serán el descriptivo y el analítico.

Con el método descriptivo se pretende realizar un repaso sobre los antecedentes de la jurisprudencia administrativa y judicial; desarrollar los principios procesales así como las fuentes y definir las Prestaciones Sociales, otros Derechos Laborales y su Prescripción, etc.

Con el método analítico, se estudiarán las sentencias emitidas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación, utilizando como herramientas de análisis los principios, conceptos y legislación del Derecho laboral que, a nuestro juicio, tengan



mayor vinculación con el tema y objeto de nuestro estudio, procurando realizar conclusiones y recomendaciones que ayuden a comprender mejor el alcance de estas.

Este trabajo consta de cuatro capítulos en los cuales se desarrollará el examen de nuestro objeto de estudio.

Así, en el primer capítulo, utilizando el método descriptivo, estudiaremos de manera general los antecedentes, conceptos y la naturaleza jurídica de la jurisprudencia administrativa y judicial.

En el capítulo segundo abordamos de manera descriptiva los principios y fuentes procesales del Derecho laboral, así como la importancia de estos en la aplicabilidad de la ley como tal.

Luego, en el tercer capítulo definimos conceptos básicos de acciones laborales, prestaciones sociales y su prescripción, teniendo en cuenta que la prescripción en el Código del Trabajo es de mucha importancia específicamente para el Derecho del trabajo ya que es un modo de extinguir derechos y obligaciones de carácter laboral mediante el transcurso del tiempo y en las condiciones que fija nuestro código.

En el capítulo cuarto, utilizando el método analítico, se hace énfasis en el análisis de algunas sentencias dictaminadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación, con el fin de reconocer el carácter social y protector del Estado frente al Derecho del trabajo, reflejando la protección o ayudas que este le otorga para que la clase trabajadora no pierda sus derechos o que estos le sean violentados.

Por último, y luego del estudio y análisis de nuestro objeto de estudio, formulamos las correspondientes conclusiones y recomendaciones que consideramos ayudan o pueden ser de utilidad para comprender mejor el alcance de la Jurisprudencia Administrativa y Judicial y el actuar del Tribunal Nacional Laboral de Apelación, con miras a mejorar las sentencias que emita dicho Tribunal.



Para la sustentación de nuestro trabajo, se utilizaron fuentes primarias del conocimiento (Constitución política, leyes, códigos, jurisprudencia, etc.) que constituyen las fuentes hegemónicas de nuestro sistema jurídico, así como fuentes secundarias contenidas en manuales, libros, artículos de revistas y sitios web oficiales especializados en materia de Derecho Laboral.



## Capítulo I

# ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA JURISPRUDENCIA

## 1. TRABAJO

### 1.1. CONCEPTO

Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas. A lo largo de la historia, el trabajo ha ido mutando de manera significativa en relación a la dependencia trabajador/capitalista, y en cierto modo, quienes realizan actividad laboral han ido conquistando a lo largo, sobre todo, del siglo XX, diferentes derechos que les corresponden por su condición de asalariados. Podemos rastrear formas primitivas de “trabajo” en edades incluso antes de Cristo, aunque en esta época, y hasta bien entrada la era de la modernidad, una de las formas más comunes fue la de la esclavitud. Eran personas que, quien poseía el capital compraba (esclavos) para que realicen diferentes trabajos (los de las laborales agrícolas eran muy comunes o las de construcción) a cambio de vivienda y comida (precarias y escasas, sin ningún tipo de autonomía económica). Esas personas le pertenecían al amo, eran de su propiedad. Sin embargo, las premisas revolucionarias de la Francia de fines del siglo XVIII trajeron numerosos e importantes cambios respecto al trabajador. Las proclamas de igualdad y libertad conquistaron significativos avances en cuanto mejoras laborales.

Pero, no será hasta el primer cuarto del siglo XX que los trabajadores alcanzarán su plenitud de derecho laboral. El Estado de Bienestar (TheWelfareState) propuso profundizar en los requisitos que los capitalistas debían cumplir para con sus asalariados. Fue bajo este modelo de gobierno, donde el Estado era interventor en la economía, no dejando al azar del mercado esta cuestión crucial en un país, y entonces los trabajadores consiguieron grandes avances en relación a su situación laboral:



menos horas de trabajo, vacaciones pagadas, la asignación de ropa o herramientas adecuadas de trabajo...mientras, el Estado optimizó de manera notable el sistema de salud, educación y la previsión social se volvió la principal política estatal.

En 1945, con la conformación de las Naciones Unidas, y tres años más tarde con su declaración de los derechos humanos, se abolió todo tipo de esclavitud o servidumbre que pueda existir en el mundo moderno. Aún así, existen hoy numerosos lugares donde, si bien quizás no se define esclavitud como lo era antiguamente, sí, millones de personas trabajan en condiciones precarias, más horas de las que les corresponde, y sin una compensación económica acorde al trabajo realizado. Esto, comúnmente se conoce como explotación laboral, y afecta tanto a hombres como mujeres, pero también a niños.

En la declaración que citábamos anteriormente se reconoce el trabajo como un derecho humano, y como tal, corresponde a toda persona, que puede elegir su trabajo dentro de las posibilidades que se le presenten, y a éste debe desarrollarlo de manera adecuada y digna.<sup>1</sup>

Es la prestación realizada a otro mediante contrato o acuerdo, tácito, de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto, y en situación de subordinación y dependencia.

## **1.2. ETIMOLOGÍA DE LA PALABRA TRABAJO**

Etimológicamente Trabajo se deriva de una tortura de la antigua Roma cuyo nombre en latín era TRIPALIUM (tres palos), se extendió el verbo TRIPALEARE con sinónimo de torturar o torturarse, posteriormente la palabra mutó en el Castellano arcaico a TREBEJARE ya con el significado de esfuerzo y luego surgió TRABAJAR como sinónimo de laborar.

---

<sup>1</sup>. <http://definicion.mx/trabajo/>



## **2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO**

La historia del trabajo es la historia de la humanidad, que está íntimamente vinculado al trabajo, la fuente de toda riqueza es el trabajo, lo es junto con la naturaleza proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza, se puede decir que el trabajo ha creado al propio hombre, para el materialismo histórico "el trabajo ha sido siempre una condición natural y necesaria para la condición humana, la base de la existencia y la evolución de la sociedad"<sup>2</sup>, y es por eso que al estudiar el proceso es obligatorio estudiarlo yuxtapuesto con el trabajo y el derecho de trabajo, ya que estos han evolucionado conjuntamente a través de la historia.

Tradicionalmente se han distinguido cuatro (4) grandes etapas a saber:

1. La Edad Antigua.
2. La Edad Media.
3. La Edad Moderna
4. La Edad Contemporánea.

### **2.1.1. EDAD ANTIGUA**

Comunidad primitiva no hubo clases sociales, no existía el Estado, por lo que no había Derecho del Trabajo.

La Antigüedad caracterizado por el trabajo esclavo, por la Industria de la familia, por el agrupamiento de Artesanos en sus colegios.

### **2.1.2. EDAD MEDIA**

Se fundamenta en su economía Urbana sustituyendo a lo anterior de Carácter Domestico. Surge el Artesano y aparecen los Gremios<sup>3</sup>, que eran agrupaciones de

---

<sup>2</sup> El ABC, Novosti, Edición 1984.

<sup>3</sup> Agrupaciones de individuos asociados profesionalmente, cuya finalidad básica, consistía en la regulación del trabajo entre sus asociados y el mantenimiento de un monopolio frente a tercero.



individuos asociados profesionalmente, cuya finalidad básica, consistía en la regulación del trabajo entre sus asociados y el mantenimiento de un monopolio frente a tercero.

### **2.1.3. ÉPOCA MODERNA**

La Época Moderna ( Último años del Siglo XVIII hasta comienzo del Siglo XX),se caracteriza por un extremo liberalismo, al que le sigue el Intervencionismo Estatal, con miras a la protección del Trabajador, Jalón que marca el Nuevo Derecho : El Derecho del Trabajo.

Con la Declaración Francesa ( 1789) y Mexicana ( Apatzingan 1814),se elevó la Doctrina Liberal a la categoría de Derechos Universales del Individuo: Corriente que Pugnaba por que se dejara al hombre el campo totalmente libre, sin trabas ni sujeciones en el desempeño de sus actividades, por ser el hombre de naturaleza libre, regulando el Estado-Policía esa Libertad.

En la reciente Industrialización encontramos: avances técnicos, potenciación y concentración de capitales, de medios materiales y de personas; trae aparejada el floreciente capital, creándose nuevas conciencias, clases y luchas, es decir, el hecho de laborar en una misma empresa el acercamiento, roce, contacto físico y emocional a diario, conlleva a la unión y defensa de intereses comunes.

Con la aparición del proletariado y de lo anterior comienza a surgir los problemas característicos del trabajo industrial como:

- 1) Del exceso de mano de obra, disminuyen y son insuficientes los salarios.
- 2) Jornadas Excesivas.
- 3) Locales Insalubres.
- 4) Trabajos de Mujeres y Niños, entre otros.



En el Siglo XVIII, con los antagonismos generalizados, surge la necesidad de una Legislación reguladora del Trabajo dependiente. Pero la Burguesía apoyada en el poder Estatal impone sobre el trabajador la explotación de su fuerza de trabajo inclusive aplicando medidas radicales por la reacción de los obreros ante tales abusos, creando leyes como:

1. La Ley de Chapellier (17-VI-1779), que prohibía organizarse a los trabajadores que exigían mejores condiciones de trabajo, siendo su antecesor el Edicto de Turgot del 12 de Mayo 1776.
2. El Código Penal: Que castigaba severamente aquellos actos "a pretexto de obtener condiciones de trabajo y salarios justos" interrumpieran la marcha de las fuerzas económicas, medio idóneo para reprimir toda manifestación considerada atentados a la libertad y a la propiedad privada.
3. El Código Civil: Regulaba la concentración de los trabajadores, bajo las normas del contrato de Arrendamiento, imponiendo condiciones laborales notoriamente inhumanas, jornadas excesivas, salarios míseros y crueles castigos, sin distinción de edad y sexo.

#### **2.1.4. EDAD CONTEMPORÁNEO**

En el Capitalismo es donde nace el Derecho del Trabajo, donde los obreros luchan por alcanzar una legislación que los proteja.

Es en este entorno que nace el Derecho del Trabajo, como consecuencia de la lucha de los obreros de obtener una legislación que los proteja. Los factores que influyeron en la aparición del Derecho de Trabajo fueron:

- a) El tránsito del taller a la fábrica, ocasionando por la revolución industrial.
- b) Aparición y crecimiento del movimiento obrero.
- c) La influencia de las doctrinas socialistas y utópicas.



## **2.2. EL DERECHO DEL TRABAJO EN NICARAGUA ANTES DE LA PROMULGACIÓN DEL PRIMER CÓDIGO DEL TRABAJO EN 1945**

En Nicaragua antes de la promulgación del primer Código del Trabajo de 1945 existían una serie de disposiciones dispersas y de convenios Internacionales, en los que se hace referencia al Derecho del Trabajo. Tales como:

1. Durante la época colonial, fueron las Leyes de Indias dictadas por España, la principal fuente reguladora de los temas concernientes al trabajo, como el salario, jornada de trabajo y descanso obligatorio.
2. Declarada la Independencia (1821), Nicaragua carecía totalmente de la clase social que estaba efectuando la transformación, es decir el movimiento obrero o proletario, la composición de clase era la siguiente: los terratenientes ricos latifundistas, herederos de los colonialismos españoles, por un lado y por otro, los campesinos, lo único que se reconoce en el Arto. 15 de la Constitución de 1858 que prohíbe la esclavitud en todo el territorio Nicaragüense.
3. Y es por la influencia de la Revolución Rusa de 1917 que los intelectuales liberales y los representantes de los artesanos y trabajadores se unen para crear lo que denominaron Oficialidad y es en 1923 que nace la Federación Obrera Nicaragüense (FON), que fue en definitiva una sucursal de la América Federation Of Labor Estadounidense.
4. A nivel Centroamericano, en una misma época 1923, se elabora la nombrada Convención para unificar las leyes protectoras centroamericanas, que constituyen los primeros esfuerzos para tratar de mejorar las condiciones del trabajo manual y la institución del seguro obligatorio para el caso de maternidad, enfermedad, de incapacidad permanente o accidental. Suscrita en Washington el 7 de febrero de 1923 y ratificada por Nicaragua el 24 de julio de 1924.



5. El 13 de febrero de 1928, se suscribe el Código de Derecho Internacional Privado,
6. denominado Código de Bustamante, en la Habana, Cuba.
7. En 1930 se crea la Ley de Accidentes de Trabajo.
8. En 1931 se constituye el primer partido político de trabajadores nicaragüense (PTN), la cual impulsa las organizaciones sindicales e inicia su labor con la reorganización de sindicatos de zapateros, en ese mismo año se crea la ley que obliga a las empresas comerciales y marítimas a contratar a un número determinado de trabajadores nicaragüenses. En este mismo año surgen los JUZGADOS MIXTOS, siendo así mismo órgano paritario de formación y conciliación, también se le atribuyeron funciones jurisdiccionales exactamente, para las reclamaciones de despido, abandono o diferencias de trabajo, horas extras, de la misma manera que siguieron los comités paritarios, fueron sustituidos por los jurados y siguieron subsistiendo los tribunales Industriales.
9. El 28 de junio de 1930 se suscribe en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional de Trabajo, el Convenio No.29, relativo al trabajo forzoso u obligatorio, ratificado con posterioridad por Nicaragua.
10. En 1938, se suprimen los jurados mixtos y los tribunales industriales, confiriendo la competencia de estos a los magistrados de trabajo ampliando su competencia y jurisdicción hasta crear definitivamente la Magistratura de trabajo.
11. El 12 de enero de 1945, primer Código de Trabajo, cuya promulgación fue celebrada por los trabajadores con verdadero júbilo a pesar de la represión existente en todo el país debido al régimen autoritario y cruel, de Anastasio Somoza, que se apoyó en la Guardia Nacional para reprimir cualquier oposición política de su Gobierno.



### **2.3. EL DERECHO DEL TRABAJO EN NICARAGUA POSTERIOR A LA PROMULGACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1945**

Con posterioridad a la promulgación de este código surgieron una serie de cuerpos legales nacionales e internacionales reguladores de la relación labora tales como:

- 1) En 1948 se suscribe en san francisco, estados unidos de Norteamérica, por la conferencia general de la organización internacional del trabajo, el convenio N° 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.
- 2) En 1949, se suscribe en ginebra, por la conferencia general de la organización internacional del trabajo, el convenio N° 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- 3) En 1951, se suscribe en ginebra por la citada organización, el convenio N° 100 relativo a la igualdad de remuneración entre a mano de obra masculina y a mano de obra femenina.
- 4) En 1957, se suscribe en Ginebra por la citada organización, el convenio N° 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso.
- 5) En 1958, se realizo el llamado “TEXTO REFUNDIDO DE PROCEDIMIENTO LABORAL” y a nivel internacional se suscribe el convenio N°111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 6) Sucesivamente, con el derrocamiento del régimen somocista por la revolución sandinista de 1979 de promulgaron una serie de normas protectoras de la clase obrera.
- 7) 1981, ley orgánica del MITRAB
- 8) 1982, ley de planilla de pago
- 9) 1985, ley de escala salarial
- 10) 1986, resolución ministerial relativa al viatico.



- 11) 1987, se promulgaron normativas salariales relativas a la cosecha de café y algodón, en ese mismo año se promulga la constitución vigente que recoge en un solo capítulo los derechos y deberes del trabajador.
- 12) 1993, se dicta una resolución ministerial de higiene y seguridad ocupacional
- 13) 1996, ley N° 185 Gaceta Diario Oficial N° 205 del 30 de octubre de ese mismo año, entrando en vigencia 60 días después, CODIGO DEL TRABAJO VIGENTE
- 14) 1997, Decreto N° 1397, Reglamento de inspectores del trabajo y decreto 55-97, reglamento de asociaciones sindicales.
- 15) En el año 2000 entro en vigor el convenio N° 182 de la citada organización relativa a la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.
- 16) En el 2002, Ley de Interpretación Auténtica del Artículo 236 del Código del Trabajo. Ley N° 442 aprobada el 09 de Octubre del 2012, publicada en la Gaceta N° 206 del 30 de octubre del 2002.
- 17) 2003, Ley numero 474. Ley de reforma al título VI, libro primero del código del Trabajo de la república de Nicaragua.
- 18) 2004, ley de Adición de Riesgos y Enfermedades Profesionales a la Ley N° 185, Código del Trabajo. Ley N° 456, que se refiere a la Insuficiencia Renal Crónica.
- 19) 2005, Ley de Derechos Laborales Adquiridos. Ley N° 516.
- 20) 2007, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ley N° 618.
- 21) 2007, Ley de Salario Mínimo, Ley 625, publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 120 del 26 de Junio del año 2007
- 22) Ley No. 664 Ley General de Inspección del Trabajo.
- 23) Ley No. 666 Ley de Reformas y Adiciones al Capítulo I del Título VIII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua.
- 24) Ley No. 671 Ley de Adición al Título VIII, Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Ley No.185, Código del Trabajo.



- 25) Ley No. 675 Ley de lenguaje de señas nicaragüense.
- 26) Ley No. 755 Ley de Reforma y adiciones a la ley no.260, ley Orgánica del Poder Judicial y creadora del **TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**. Promulgada a los dieciséis días del mes de febrero del año dos mil once. y dieciocho de Marzo del año dos mil once; y Publicada en la Gaceta Diario Oficial N° 57 del día 24 de Marzo del 2011.
- 27) Ley No. 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Ley N° 815. Promulgada el 30 de Octubre del 2012 y 23 de Noviembre del 2012. Publicada en la Gaceta Diario Oficial N| 229 el 29 de Noviembre del 2012.
- 28) Decreto 974 Ley de Seguridad Social, de 1982 y su Reglamento General a la Ley de Seguridad Social, decreto 975 de 1982.
- 29) ACUERDO MINISTERIAL No. JCHG-019-12-08 Procedimiento Administrativo Laboral Oral PALO.
- 30) El Tesouro, Jurisprudencia Laboral Administrativa del 2010; encontrado en la pág. web del MiTrab.
- 31) Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales del Poder Judicial Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, Septiembre 2011-Mayo 2012, encontrado en página Web del MiTrab.<sup>4</sup>

### **3. JURISPRUDENCIA**

#### **3.1. EN EL DERECHO ROMANO**

La Jurisprudencia en el Derecho romano es considerada una de las fuentes más importantes del Derecho Occidental actual, como a su vez en la Historia de Roma. La Jurisprudencia como fuente del Derecho era entendida como la "ciencia del saber del Derecho", a diferencia de hoy en día donde el eje principal de la jurisprudencia son las

---

<sup>4</sup>. <http://www.mitrab.gob.ni/>



sentencias. Los Jurisprudentes o también conocidos como jurisconsultos eran hombres cuyo estudio del Derecho en la época romana era un quehacer, pues ligados a la Aristocracia romana, dedicaban gran parte de su tiempo a dicho propósito. La Jurisprudencia romana adquiere su trascendencia en el tiempo gracias al trabajo de Justiniano I cuya compilación del Digesto la Novellae, las Institutas y el Codex fue la base fundamental para la conformación del Corpus Iuris Civilis durante el siglo XVI d.C. Esta obra nos permite hoy en día dilucidar la evolución de las fuentes del Derecho a lo largo de su historia y además, constituye una fundamental fuente de estudios para entender cómo se estructuraba el Derecho romano.

### **3.2. CONCEPTO JURISPRUDENCIA**

De acuerdo al Diccionario Jurídico Elemental - Guillermo Cabanellas de Torres Jurisprudencia se define de la siguiente manera: La ciencia del Derecho. El Derecho científico. La ciencia de lo justo y de lo injusto, según parte de la definición justiniana, que luego se considerará.

La interpretación de la ley hecha por los jueces. Conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico omitido u obscuro en los textos positivos o en otras fuentes del Derecho. La interpretación reiterada que el Tribunal Supremo de una nación establece en los asuntos de que conoce.

La práctica judicial constante. Arte o hábito de interpretar y aplicar las leyes. La Academia agrega una acepción pedagógica: "Enseñanza doctrinal que dimana de las decisiones o fallos de autoridades gubernativas o judiciales". Y otra de *jurisprudencia* analógica: "Norma de juicio que suple omisiones de la ley, y que se funda en las prácticas seguidas en casos iguales o análogos".



Justiniano definió *la jurisprudencia* en estos términos, repetidos como pocos: "*Divinarum atque humanarum rerum notitia, justii in justique scientia*". (El conocimiento de las cosas divinas y humanas, la ciencia de lo justo y de lo injusto).

Se conoce como jurisprudencia al conjunto de las sentencias de los tribunales y a la doctrina que contiene. El término también puede utilizarse para hacer referencia al criterio sobre un problema jurídico que fue establecido por sentencias previas y a las ciencias del derecho en general.

### **3.3. COMO FUENTE**

Los jueces en muchos casos, deben fundamentar sus decisiones a partir de un repaso de fallos procedentes. Esto quiere decir que se realiza una revisión de la jurisprudencia.

La importancia que tiene la jurisprudencia dentro del ámbito del derecho es fundamental. ¿Por qué?, porque gracias a ella se consiguen salvar las imperfecciones que tiene el sistema jurídico mediante la creación de lo que serían contenidos jurídicos para futuros casos que pueden tener un parecido sustancial.

Entre las distintas funciones que tiene atribuida la jurisprudencia podemos establecer que quizás la más importante y significativa es la interpretadora. Y es que se encarga de llevar a cabo el estudio de un precepto jurídico aplicado o utilizado en un caso concreto.

No obstante, también es necesario subrayar su labor integradora, bajo dicha denominación se encuentra la tarea de cubrir las lagunas o las carencias que se dan en el derecho cuando no hay una ley que aborde una cuestión determinada.



Pero no es la única función que tiene la jurisprudencia de la misma manera, hay que destacar el hecho de que se encarga de velar por el progreso y adaptarse a lo que serían las exigencias históricas de la sociedad a cada momento.<sup>5</sup>

### **3.4. NATURALEZA JURÍDICA DE LA JURISPRUDENCIA**

Su naturaleza jurídica radica y cobra vida y como fuente del derecho que en esencia obliga o vincula en la solución de nuevos casos que se desarrollen en el ámbito de la sociedad y en todas y cada una de las áreas del derecho, sino también como un fenómeno común a todos los ordenamientos, en los cuales, cada vez con más fuerza se reconoce su valor, para entender que produce un efecto de persuasión que puede servir de base para la resolución de conflictos.

Si bien es cierto que existe un dramatismo entre la ley y el derecho, pues el derecho se regenera pese a la ley, ya que la fuente del derecho no tiene su fin en lo que crea el legislador, sino que comprende además a la costumbre y en particular la que surge de la Jurisprudencia, abarcando también a la doctrina, ahora bien la unidad de la jurisprudencia debe ser mirada como una autentica garantía, que permita prever el contenido final de la decisión para los casos análogos.

### **3.5. JURISPRUDENCIA LABORAL**

En derecho laboral la Jurisprudencia es fundamental porque está en constante movimiento, al dejar el legislador puntos oscuros y actuando por ello con evidente torpeza y sin claridad; al carecer del precepto adecuado para la resolución de problemas se debe acudir a los jueces para que sean éstos quienes resuelvan.

La única Jurisprudencia válida es la que **emana del Tribunal Supremo y al menos deben existir tres que se dicten en el mismo sentido.**

---

<sup>5</sup>[www. Definición. De/jurisprudencia.com](http://www.Definición.De/jurisprudencia.com)



Las sentencias de jueces y tribunales también hay que tenerlas en cuenta porque no se suelen salir de la doctrina del Tribunal Supremo, aunque que quede claro que no crean Jurisprudencia. Las decisiones adoptadas por jueces y tribunales en el ejercicio de la potestad jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado no son desde luego normas jurídicas sino resoluciones de conflictos o cuestiones litigiosas, en que el órgano judicial aplica una norma general al caso concreto o supuesto de hecho sometido a su conocimiento.

Otra cosa es la valoración jurídica que debe merecerla doctrina constante y uniforme emanada de los órganos judiciales en la aplicación del derecho a cada supuesto controvertido, esto es, de la Jurisprudencia.

### **3.6. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA**

La jurisprudencia Administrativa es una serie de dictámenes emanados del órgano administrativo, específicamente habilitado para precisar el sentido y alcance de una ley y, en general, de las normas positivas.<sup>6</sup>

Así mismo el Lic. Ernesto Solís, Delegado Departamental del Ministerio del Trabajo de León, emite su criterio personal donde lo expresa literalmente:

*“Efectivamente la jurisprudencia administrativa es una compilación de resoluciones que han sido dictadas por el órgano superior administrativo a efecto de unificar criterios y ser aplicadas en las diferentes delegaciones departamentales del trabajo”<sup>7</sup>.*

Sin embargo para el Magistrado Luis Manuel Osejo señala desconocer la existencia de Jurisprudencia Administrativa *“...no conozco que exista jurisprudencia administrativa, la jurisprudencia que nace es de la sentencia de orden*

---

<sup>6</sup>[www.sinac.go.cr/normativa/pagina/jurisprudenciaAdmin.aspx](http://www.sinac.go.cr/normativa/pagina/jurisprudenciaAdmin.aspx)

<sup>7</sup> Entrevista realizada al Licenciado Ernesto Solís, Delegado Departamental del Ministerio del Trabajo, León, en fecha 03 de marzo del año 2015 a las 17 horas.



*jurisdiccional, esos son criterios, criterios administrativos, criterios de la autoridad administrativa, porque tiene efecto, ellos lo llaman jurisprudencia administrativa<sup>8</sup>”, al mismo tenor concuerda con lo expresado por el Juez del Juzgado Laboral de León José Antonio Orozco Pastran, “...de hecho lo que son las resoluciones administrativas para la práctica jurisdiccional de los judiciales según criterio mantenido jurisprudencialmente por el Tribunal Nacional Laboral y por las distintas salas laborales de criterios anteriores no obligan, es decir que las sentencias que se emiten en materia administrativas ¿son jurisprudencia? pues yo digo que NO, que a través de los tesauros emitidos por parte del ministerio del trabajo se ha venido estableciendo una serie de criterios administrativos en cuanto como resolver pacíficamente los casos que se van presentando para resolver siempre la misma línea y el mismo criterio, pero a mi juicio no hay Jurisprudencia Administrativa<sup>9</sup>”.*

---

<sup>8</sup> Entrevista realizada al Magistrado Luis Manuel Osejo, en fecha 13 de noviembre del año 2015 a las 11 horas.

<sup>9</sup> Entrevista realizada al Juez del Juzgado Laboral de León, en fecha 02 de Febrero del año 2015 a las 13 horas.



## **Capítulo II**

### **FUENTES Y PRINCIPIOS DEL ORDENAMIENTO LABORAL**

#### **1. FUENTES DEL ORDENAMIENTO LABORAL**

##### **1.1. CONCPETO/DEFINICION**

Por fuentes del ordenamiento se entiende tanto las fuentes materiales, es decir los poderes sociales que pueden fijar normas jurídicas, normalmente escritas: el Estado, distintas organizaciones internacionales, la sociedad, etc.; así como las fuentes formales es decir, los instrumentos o formas por medio de las cuales se establecen esas normas.

En todo esto, y como premisa para abordar este tema es necesario el que tengamos que aproximarnos, si no a una definición conceptual concluyente, al menos a lo que se considera mayoritariamente al respecto sobre lo que son las fuentes del derecho, y en ese sentido de manera práctica y lógica entendemos que fuente es el lugar de donde surge un algo, un "manantial de agua que brota de la tierra"<sup>10</sup>, de lo que claramente podemos desprender que fuente es de donde surge, brota o se desprende un algo, el génesis de algo, y que traspolado al lenguaje jurídico, debemos de entender qué fuente es lo que da nacimiento al derecho, de donde surge el derecho y da origen a un ordenamiento legal determinado.

##### **1.2. FUENTES FORMALES**

Cuando hablamos de fuente formal del derecho hacemos referencia, según el Maestro Máynez, a los procesos mismos que de manera material objetiva da con la creación de las normas jurídicas en sí, y por fuente histórica debemos de considerar, a los documentos que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes de manera positiva.

---

<sup>10</sup> Diccionario de la Real Academia Española, 1984



En lo que hace a las Fuentes Formales del derecho la doctrina jurídica reconoce una distinción entre las llamadas fuentes formales directas o inmediatas del derecho a como lo son la costumbre y la ley, y las llamadas fuentes mediatas o indirectas del derecho que están constituidas por la jurisprudencia, la doctrina, los principios generales del derecho y la equidad.

Así, se entiende por fuentes reales del derecho "a los factores y elementos que determinan el contenido de la norma, se trata de las causas o medios que inspiraron el surgimiento del derecho.

En el Ordenamiento Laboral nicaragüense las fuentes del Derecho del Trabajo están estructuradas del siguiente modo.

## **2. ENUMERACIÓN/CONCEPTO/DEFINICIONDE LAS FUENTES**

### **2.1. LA CONSTITUCIÓN**

En los textos constitucionales promulgados durante el siglo XIX, en su parte dogmatica se proclamaron únicamente derechos y deberes individuales, siguiendo por entero la pauta marcada por la Revolución Francesa, junto a estos, la libertad de trabajar y la posibilidad de elegir libremente cualquier oficio, profesión o industria, fueron las manifestaciones o referencias al trabajo contenido 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.

Los aspectos Jurídicos, Económicos y Sociales de trabajo se fundan en valoración política que alcanzan dentro de las constituciones, así, las primeras y mas generales formulaciones en la constitución del país comienza afirmando una y otra cara del problema, es decir, derecho a trabajar y deber de trabajar.



### **2.1.1. CONSTITUCIÓN DE MÉXICO DEL 5 DE SEPTIEMBRE DE 1917**

El primero de los textos que incorpora a su articulado lo que actualmente entendemos como Derechos y Deberes laborales.

Con el surgimiento del artículo 123 en la Constitución de 1917 se consagraron los principios fundamentales del trabajo mismos que garantizan la legalidad y legitimidad de los derechos de los trabajadores.

### **2.1.2. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE WEIMAR DE 1919, ALEMANIA.**

Esta Constitución junto a la Constitución de México sancionada dos años antes, dieron origen al constitucionalismo social, que estableció el Estado de bienestar y reconoció los derechos de los trabajadores.

La Constitución de Weimar como la Organización Internacional del Trabajo, en 1919, establecen los principios del derecho social y reconocen los denominados “Derechos de Segunda Generación” o Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ampliando el campo de derechos fundamentales que ya había sido trazado en las leyes europeas a lo largo del siglo XIX.

### **2.1.3. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DEL 9 DE DICIEMBRE 1931**

Rompe rotundamente con esa tradición decimonónica, e incorpora con decisión y claridad los derechos laborales básicos.

### **2.1.4. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1939<sup>11</sup>**

En Materia Laboral, los derecho laborales, estas garantías se encontraban comprendida dentro del Título IV: De las Garantías Constitucionales, Capítulo II: De

---

<sup>11</sup>. Esta Constitución fue Aprobada el 22 de Marzo de 1939 y fue publicada en La Gaceta No. 68, del 23 de Marzo de 1939, como Ley Suprema consagra por primera vez Garantía Laborales.



las Garantía Sociales; los cuales están enmarcados en un total de nueve artículos (arto 96- arto105). En estos se regulaban un mínimo de Derechos para la asegurar un trabajo digno, entre los cuales estaban la protección del Salario (arto. 100 num. 4, 5, 6, 11), la delimitación de la Jornada Laboral (arto. 100 num. 2, 3, 10), Prestaciones Sociales “Vacaciones” un mes de descanso obligatorio por cada año trabajado (arto. 100 num. 12), Regulación del Trabajo de las Mujeres y de los niños (arto. 99, arto 100 num. 8, 9), Las limitantes de los contratos de trabajo (arto 101).

### **2.1.5. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1948<sup>12</sup>**

El gobierno liberal llevaba en el poder sin interrupción, desde 1937 y aun le quedaban varios años para concluir su mandato, conforme a las disposiciones transitorias, incrustadas en la Constitución de 1939. La dictadura se consolidaba cada día. La vida de esta Constitución de 1948 fue la más efímera de cuanto se han promulgado en Nicaragua, pues a los dos años se promulgo la de 1950. En Materia Laboral las garantías se encontraban comprendida dentro del Título IV: Derechos y Garantías Constitucionales, los cuales están enmarcados en un total de tres artículos (arto 82- arto85). De las Prestaciones Sociales “Vacaciones”. El periodo vacacional se limita a quince días por cada seis meses de Trabajo continuo. (arto. 83, num. 11; Cn. 1948) sin embargo este descanso se ve frustrado por la ventaja que se le concede al empleador, ya que una semana el Trabajador descansara obligatoriamente y el restante podrá trabajarlo a opción de él o su empleador devengando el mismo salario.

### **2.1.6. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1950<sup>13</sup>**

En Materia Laboral las garantías se encontraban comprendida dentro del Título IV: Derechos y Garantías, los cuales están enmarcados en un total de cinco artículos (arto 92- arto 97).

<sup>12</sup>. Esta Constitución fue Aprobada el 21 de Enero de 1948, Publicada en La Gaceta No. 16, de 22 de enero de 1948.

<sup>13</sup>. Esta Constitución fue Aprobada el 01 de Noviembre de 1950, Publicada en La Gaceta No. 235, de 06 de Enero de 1950 y se promulgo en tiempo del Presidente Somoza García.



### **2.1.7. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1974<sup>14</sup>**

En Materia Laboral las garantías se encontraban comprendida dentro del Título IV: Del Trabajo, los cuales están enmarcados en un total de cinco artículos (arto 103- arto 107).

### **2.1.8. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1987 Y SUS REFORMAS**

La Asamblea Nacional de Nicaragua, culminó su labor constituyente, con la aprobación de la nueva "CONSTITUCIONPOLITICA"<sup>15</sup>, que fue promulgada por el Presidente de la República ese mismo día, frente al pueblo reunido multitudinariamente para celebrar el magno acontecimiento.

Esta Constitución siembra bases fundamentales en Materia Laboral desde su promulgación en su capítulo número V sobre “Derechos Laborales”, en un conjunto de articulados cuyo cuales abarcan diferentes temas desde Derecho Individual del Trabajo tales como la protección del Salario (arto. 82 num. 1, 2, 3), la delimitación de la Jornada Laboral (arto. 82 num. 5), Prestaciones Sociales Vacaciones y por primera vez el Derecho a un Mes de Salario o Décimo Tercer Mes (arto. 82 num. 5), Regulación del Trabajo de las Mujeres y de los niños (arto. 74 “Capítulo IV: Derecho de la Familia”, arto 84.) entre otros; hasta el Derecho Colectivo del trabajo (arto. 81, arto 83, 87, 88).

La **Constitución Política de Nicaragua<sup>16</sup>** contiene un mínimo de derechos sociables que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores (jornada de

<sup>14</sup>. Esta Constitución fue Aprobada el 14 de Marzo de 1974, Publicada en La Gaceta No. 89, de 24 de Abril de 1974.

<sup>15</sup>. Esta Constitución fue Aprobada el 19 de Noviembre de 1986, Publicada en La Gaceta No. 94, de 30 de Abril de 1987.

<sup>16</sup>. Constitución Política de Nicaragua:

Título IV Capítulo III Derechos Sociales: Arto. 57

Título IV Capítulo V Derechos Laborales: Artos. 80 – 88

Título VI Capítulo I Economía Nacional: Arto. 103

Título VIII Capítulo I De la Organización del Estado

Capitulo V Poder Judicial: Artos.158-167

Promulgada el 19 de Noviembre del año 1986, Publicada el 9 de Enero de 1987. Y sus reformas: siendo la última, publicada el 18 de Febrero de 2014 en La Gaceta Diario Oficial No. 32, Texto de la Constitución Política de Nicaragua.



trabajo, salario digno y justo, igualdad de condiciones para los trabajadores, protección contra enfermedades y accidentes, derecho de huelga, entre otros).

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. *Arto 80 Cn.*

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

### **2.1.9. TRATADOS SUPRANACIONALES**

Son aquellos firmados por aquellos países en forma tal que el documento tiene un valor superior al de las leyes locales e inferior a la carta magna del país signatario (en el Derecho Constitucional, son aquellos Tratados Internacionales que constituyen regulación en materia de derechos humanos, pero que han sido ratificados por la Asamblea Nacional)

### **2.2. LEYES LABORALES NACIONALES**

Se puede definir la ley como la norma dictada por la autoridad competente, con las debidas formalidades, de carácter común, justa, estable y suficientemente promulgada.

El **Código del Trabajo**,<sup>17</sup> es el que establece el marco legal mínimo regulador de las relaciones entre trabajador y empleador, estableciendo las pautas mínimas sobre salarios, derechos y obligaciones y marco protector, entre otros.

---

<sup>17</sup>. Ley N° 185. Código del Trabajo. Promulgad: 5 de septiembre de 1996, y Publicado: en la Gaceta “Diario Oficial N| 205 el 30 de Octubre de 1996.



## **2.2.1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales; La Organización Internacional del Trabajo <sup>18</sup> tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores.

## **2.3. REGLAMENTO**

El maestro Armando Rizo O. en su Manual Elemental de Derecho Administrativo los define de la siguiente manera; “los reglamentos son mandamientos generales y abstractos emanados del poder ejecutivo. La administración no solo vive regulada por el orden jurídico que le pre constituye la ley, sino también por si que ella misma se crea a través de los Reglamentos”.

## **2.4. NORMAS INDIVIDUALIZADAS**

### **2.4.1. CONTRATOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS**

Sienta las bases entre trabajador y empleador. Estos contrato son especialísimos, sui generis.

El contrato de trabajo o la relación laboral, tanto individual como colectivo contiene cuatro **elementos principales**:

	<b><u>RELACION LABORAL</u></b>	<b><u>CONTRATOS DE TRABAJO</u></b>
1.	<b>Dos Sujetos (Partes):</b> Trabajador y Empleador	<b>Consentimiento:</b> voluntad de las partes

<sup>18</sup>. su constitución fue establecida en la Parte XIII del Tratado de Versalles en 1919; La idea de crear una Organización Internacional del Trabajo que tuviese por finalidad la protección de los obreros, fue planteada en 1897 en dos importantes congresos: El Congreso de Zurich, integrado en su mayoría por socialistas y social cristianos y el Congreso de Bruselas, integrado por obreros, representantes de poderes públicos y notables economistas. Pero es en 1900 cuando se efectivamente se pone en práctica la internacionalización de las leyes del trabajo en el Congreso de París. Es a partir de 1919 y con la creación de la OIT., que comienza la etapa jurídica de la Internacionalización del Derecho Laboral.



2.	<b>Objeto:</b> Trabajo a realizar	<b>Objeto:</b> Trabajo a realizar
3.	<b>Subordinación y Dependencia:</b>	<b>Causa:</b> Remuneración y Trabajo realizado
4.	<b>Salario:</b> Remuneración obtenida por la labor	<b>Capacidad:</b> Para contratar

**El Contrato Individual** es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar un servicio laboral.

**El contrato colectivo** es aquel que celebra un sindicato legalmente constituido con un patrón o empleador o con una asociación de patronos o empleadores y que tienen por objeto la estipulación de cláusulas uniformes para el cumplimiento de las mutuas prestaciones.

#### **2.4.2. CONVENIOS COLECTIVOS**

El poder 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.

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



del Trabajo velará porque las convenciones colectivas en ningún caso restrinjan las garantías mínimas establecidas en este Código. Art. 235 CT.

## **2.5. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

En la doctrina existen diferentes principios de aplicación del derecho del trabajo, algunos de los cuales pueden aplicarse a nuestra legislación entre ellos se mencionan:

### **2.5.1. IN DUBIO PRO OPERARIOS**

La duda se resuelve a favor del obrero, este principio, sustraído del Derecho Penal (In dubio Pro reo), y reconvertido en forma que se pueda aplicar en el Derecho del Trabajo.

Los estudiosos del Derecho afirman que la legislación del trabajo surge “para proteger a los trabajadores, estableciendo limitaciones a la libertad de contratación y desdeñando, por desigualdad notoria, la vigencia del principio liberal de la autonomía de la voluntad de las partes”<sup>19</sup>. Los autores del Derecho del Trabajo coinciden en que, en el ámbito judicial su labor es meramente aplicativa y tiene que nacer de la interpretación de las normas ósea entre varias interpretaciones posibles, todas ajustadas a Derecho, el juez debe de seguir la más favorable para el trabajador.

Dice Alfredo Montoya Melgar, en su libro “Derecho del Trabajo”, que “El principio Pro Operario, que juega en materia laboral como puro criterio de interpretación de normas y no de contratos (t.s/Soc.18.7 1990)”<sup>20</sup>.

### **2.5.2. NORMAS MÁS FAVORABLES**

Este principio formulado por el Maestro español Alfredo Montoya, dando la diferencia con el Pro Operario, quien dice que “Cuya aplicación se ocasiona al

---

<sup>19</sup>A.F. Cesarino Jr. Direito Social Brasileiro, 6°. El Sao Paulo, 1970 p. 25 (citado por Montoya Melgar Alfredo, Derecho del Trabajo. Madrid, ed.

<sup>20</sup> Montoya Melgar, Op Cit. p. 217



interpretarse una norma de sentido dudoso tiene como fundamento la existencia de dos o más normas en vigor, cuya aplicación preferente no se discute”.

Dice que entre varias, se selecciona la norma cualquiera que sea su rango, que contenga disposiciones más favorables para el trabajo apoyado en Martín Valverde dice, bien entendido que “la norma menos favorable, postergada en la aplicación, pero no eliminada, sigue formando parte del ordenamiento”. Explica que el principio de la norma más favorable significa que toda norma laboral, para prevalecer sobre otra de igual, inferior o incluso superior rango, ha de contener prescripción más favorable que ella.

Continúa y dice que, la averiguación de cual, de entre varias, es la norma que merece la calificación de “Más Favorable” plantea delicados problemas técnicos. Tres criterios de comparación se ofrecen en principios al intérprete:

- 1) La comparación global entre normas, dándose preferencia en bloque, a la que resulta en conjunto más favorable,
- 2) La selección de las disposiciones más favorables que contiene cada una de las normas comparadas, y
- 3) La comparación parcial entre grupos homogéneos de materias de una y otra norma.<sup>21</sup>

### **2.5.3. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA**

Refiere el autor citado Montoya que “El principio de condición más beneficiosa” hace referencia el mantenimiento de los Derechos adquiridos por el trabajador, pese a la ulterior aprobación de una norma que, con carácter de generalidad, estableciese condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual. En tal caso, no se está ante un problema de comparación de normas, como ocurría respecto del principio

---

<sup>21</sup> Montoya Melgar, Op. Cit. p.218-219



de normas más favorables, sino ante una cuestión de comparación entre las condiciones laborales de las que el trabajador viniera beneficiándose, y las que se derivarían de la aplicación de una normativa sobrevenida que contemplare aquellos beneficios.

El problema central que plantea la institución de la condición más beneficiosa es el de saber si bajo de ella se comprenden tan solo derechos adquiridos por contrato individual de un trabajo y por sesión unilateral del empresario. O también los derechos adquiridos por atribución de una norma anterior (Convenio Colectivo).

En rigor, la figura de la condición más beneficiosa tiende a proteger situaciones personales más favorables, incorporadas al patrimonio jurídico del trabajador a través de negocios singulares (Básicamente, a través del propio contrato de trabajo y de los usos al incorporados), aunque también a través de pactos “extraestatuarios”. El respeto de estas situaciones por la normativa general sería una muestra de respeto a la autonomía de la voluntad de los contratantes. Tal es el sentido que debe darse a las frecuentes cláusulas de garantías ad personam incluidas en los convenios colectivos con esta o parecida formula: se respetaran las situaciones personales que en su conjunto sea superiores a las establecidas en este convenio, manteniéndose exclusivamente ad personam.<sup>22</sup>

#### **2.5.4. PRINCIPIOS DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS**

El sentido protector que el Derecho del Trabajo sigue manifestando en su actitud hacia los trabajadores se refleja en el principio de irrenunciabilidad de derechos, con el que quiere evitarse las renunciaciones hechas por el trabajador en su propio perjuicio presumiblemente “forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social”. En estas condiciones se renuncia a todo, por la necesidad o urgencia de trabajar para poder subsistir.

---

<sup>22</sup> Montoya Melgar, Op. Cit. p. 222



### **2.5.5. EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN**

Las relaciones jurídicas-laborales se formalizan, en la mayoría de las ocasiones, en un contrato de trabajo. Aquellas permanecen todo el tiempo que permanece la razón de existencia del contrato. Y este tiende a hacerse indefinido.

### **2.6. PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

El Derecho Procesal Laboral es una rama del Derecho procesal que se ocupa de los conflictos laborales, ya sean individuales o colectivos, que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, sean entre empresas y trabajadores sobre contratos de trabajo, o respecto a prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración. También se ocupa de las relaciones entre la Administración Pública y su personal (no funcionarios y por tanto sujetos al Derecho laboral).

La esencia del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del estado, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociera de esa actividad en el ámbito laboral. Los principios del derecho, en su acepción filosófica son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar a la misma ley.

La escuela histórica considera que los principios de derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio y que han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar el derecho mismo.

#### **2.6.1. PRINCIPIOS PROCESALES**

**Principios.** El proceso judicial laboral y de la seguridad social es oral, concentrado, público, con intermediación y celeridad, y además estará fundamentado en los siguientes principios:



- a. **Oralidad**: Entendida como el uso prevalente de la comunicación verbal para las actuaciones y diligencias esenciales del proceso, con excepción de las señaladas en esta Ley. Todo sin perjuicio del registro y conservación de las actuaciones a través de los medios técnicos apropiados para ello, para producir fe procesal;
- b. **Concentración**: Referida al interés de aglutinar todos los actos procesales en la audiencia de juicio;
- c. **Inmediación**: Que implica la presencia obligatoria y la participación directa de la autoridad judicial en los actos y audiencias;
- d. **Celeridad**: Orientada a la economía procesal y a la rapidez en las actuaciones y resoluciones;
- e. **Publicidad**: Referida al acceso del público a las comparecencias y audiencias del proceso, salvo excepciones que puedan acordarse para salvaguardar la intimidad de las personas. Las partes tendrán libre acceso al expediente y a las actuaciones orales del proceso. Igualmente deberán ser informados de todas las actuaciones y diligencias ordenadas por la autoridad judicial en cada fase del juicio;
- f. **Impulso de oficio**: Deber de la autoridad judicial de tramitar y dar a las actuaciones procesales el curso que corresponda sin que se produzca paralización del proceso;
- g. **Gratuidad**: Consistente en que todas las actuaciones, trámites o diligencias del juicio, serán sin costo alguno;
- h. **Norma más beneficiosa**: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador;
- i. **Ultrapetitividad**: Que implica reconocer derechos que resultaren demostrados o probados en juicio, aún cuando no hayan sido invocados en la demanda;
- j. **Lealtad y buena fe procesal**: Tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias;
- k. **Primacía de la realidad**: Que implica el compromiso de la autoridad judicial en la búsqueda de la verdad material; y



1. **Carácter inquisitivo del derecho procesal y de dirección del proceso del trabajo**: Que concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a la norma adjetiva de otros campos jurídicos. Arto. 2 CPTSSN.

## **2.7. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

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. Arto. 80 Cn.

Toda disciplina jurídica, para existir, como disciplina autónoma requiere de principios que la sustenten en el derecho laboral, ese derecho que nace profundamente desigual para tratar de lograr un equilibrio entre aquel que solamente tiene su fuerza laboral como medio para obtener una subsistencia digna y el requirente de trabajo humano, que posee la fuerza del capital a la hora de la negociación de las condiciones laborales y salariales, se torna una exigencia necesaria determinar principios diferentes que regularán esta disciplina atípica que sale del molde tradicional del derecho, hasta ese entonces visualizado, es por ello que El Código de Trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales, así mismo el *“ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento”* Principio Fundamental V CT.

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 afianzamiento doctrinario, necesita apoyarse en principios que suplan la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas.



La ley N° 185 Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua estipulo en su Título Preliminar los Principios Fundamentales de la Legislación Laboral Nicaragüense, obedeciendo a la inspiración de la justicia social de la que se nutría desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que nace la idea central respecto a la aplicación de práctica de estos y que dicha vigencia sea en favor del trabajo; *“Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los convenios colectivos”*. Principio Fundamental III CT.

Estos principios son de orden público y a su vez son irrenunciables para el trabajador. Principios Fundamentales II, X, y IV CT.

## **2.8. COSTUMBRE**

Desde el punto de vista jurídico llamamos costumbre a la norma de conducta nacida de la reiterada y constante práctica social, y considerada como obligatoria por la comunidad. La costumbre sólo regirá en defecto de ley aplicable, siempre que no sea contraria a la moral, al orden público y que resulte probada.

En la actualidad, y de forma mayoritaria, cuando se habla de la costumbre como fuente de derecho se entiende a esta como a los hábitos “creados por la repetición de actos semejantes, perpetrados de una forma constante a lo largo del tiempo por el pueblo, a manera de una elaboración estructurada de modo espontánea por los miembros de una comunidad social.

Es el derecho nacido por natural iniciativa de la sociedad” Sin embargo hay que tener claro no toda costumbre es jurídica, sólo aquella que “rige en una colectividad y es considerada por la organización política, es decir, por el Estado, como jurídicamente obligatoria”.



## **2.9. JURISPRUDENCIA**

El vocablo está relacionado al contenido de las decisiones de los máximos tribunales, pronunciadas en igual sentido al resolver cuestiones semejantes. También se define como “el criterio de interpretación judicial de las normas jurídicas de un Estado, que prevalece en las resoluciones de una corte o tribunal supremo o de varias cortes o tribunales superiores, según lo establezca la legislación de uno u otro estado”.

Por jurisprudencia no debe entenderse cualquier aplicación del derecho en forma aislada, sino que llega a alcanzar la calificación de jurisprudencia solo las interpretaciones y aplicaciones repetidas y constantes, uniformes y coherentes, de tal modo que revelen un criterio o pauta general, sobre el cómo aplicar una normas jurídicas. La jurisprudencia se inspira en el propósito de obtener una interpretación uniforme del derecho en los casos que la realidad presenta a los jueces en cada caso concreto.

Se puede decir que la Jurisprudencia es el modo uniforme y constate en que los tribunales superiores de justicia aplican derecho.



## Capítulo III

# PRESTACIONES SOCIALES, DERECHOS Y/O BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES

## 1. SALARIO

1) **Para el capital.** El salario es el dinero que el trabajador recibe a cambio de la venta de su fuerza de trabajo, esta contraprestación es física e intelectual. Para el capital el salario es el precio que paga por una mercancía, esta mercancía tiene un precio y la fuerza de trabajo que es una mercancía muy especial, en el sentido de que produce más de lo que vale, tiene un valor apetecible por el capital, pues en ese valor adicional recibe las ganancias.

### 2) **Definición de salario desde cinco enfoques:**

a. **Económico.** Siendo el salario uno de los elementos que integran el costo de la producción, es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo en la empresa.

b. **Jurídico.** Se entiende por salario la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador en virtud del contrato de trabajo.

c. **Político-Social.** Consiste en la retribución del trabajador o las retribuciones que el individuo recibió por su trabajo.

d. **Proporcional.** Es aquel que se confiere al trabajador atendiendo a la calidad y cantidad de su trabajo.

e. **Suficiente.** Es aquel que se confiere al trabajador atendiendo no solamente a su calidad y cantidad de trabajo, sino sobre todo sus necesidades y las de sus familias.

### 3) **Legal.** Según la legislación nacional,

a. El salario es parte Orgánica de la economía del país y repercute seriamente en el empleo, la productividad, la exportación de bienes que sirven para



poder importar lo que no producimos y ayuda al equilibrio de la balanza del pago de la nación.

- b.** La Constitución establece que los trabajadores tienen Derecho a salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana. Arto. 82. 1) Cn. Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo. Arto. 82. 2) Cn. Y la inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales excepto para protección de la familia y en los términos que establezca la ley. Arto. 82. 3) Cn.
- c.** Salario es la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato del trabajo o relación laboral. Arto. 81 CT.
- d.** El salario se pagará en moneda de curso legal, en día de trabajo, en el lugar donde se preste el servicio, en el plazo y cuantía fijados en el contrato o derivados de la relación de trabajo. Arto. 86 CT.

**4) Naturaleza Jurídica del Salario.** Existe diferentes autores que hablan sobre la naturaleza jurídica del salario uno de ellos es Cabanellas y dice que “no cabe decir que el salario es el precio del trabajo sin equiparar el contrato de trabajo como es el de compra venta”, ya que existe entre las partes una relación personal que permite extraer la consecuencia de que el trabajador en ciertas oportunidades tiene un Derecho a la remuneración aun cuando el trabajo que se preste, por el patrón o no puede contratarlo.<sup>23</sup>

Pérez Botija al referirse sobre la Naturaleza de salario establece que es la contra prestación del trabajo, es lo que el trabajador percibe a cambio de su esfuerzo en

---

<sup>23</sup> Cabanellas G. Contrato de trabajo II edit. librerías Argentina, pág. 326 año 1963.



la actividad personal<sup>24</sup>. Trabajo y salario están unidos por una relación especial de interdependencia de la cual corresponde a los contratos Onerosos.

**5) Salario Mínimo.** Al triunfo de la Revolución Popular Sandinista de hecho fue derogada la Constitución Política y pasamos a regirnos por el Estatuto Fundamental decretado por la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional, en esta se declaraban inaplicables todas las disposiciones legales donde se mencione al partido de la minoría, por lo que no se pudo constituir la Comisión Nacional de Salario Mínimo, dejando inaplicable todo lo referente al salario mínimo. Fue sustituido por la Ley de Escala Salarial, delegando la facultad exclusivamente al Ministerio de Trabajo.

El 24 de Marzo de 1991 fue Aprobada por la Asamblea Nacional la Nueva Ley de salario Mínimo y fijado por la Comisión Nacional del salario Mínimo en noviembre del mismo año. Según el Código del Trabajo anterior, salario mínimo deberá estar en relación con el costo de subsistencia y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones y ser capaz de asegurar al trabajador un mínimo de bienestar, compatible al de la dignidad humana.

De acuerdo con la **legislación actual**, Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia. **Arto. 85 CT.** El salario mínimo es la retribución ordinaria que satisfaga las necesidades mínimas de orden material, moral y cultural del trabajador y que esté en relación con el costo de subsistencia y las condiciones y necesidades en las diversas regiones del país. **Arto. 2 LSM.** El Salario mínimo pretende garantizar a todos los obreros, cualquiera que sea su trabajo y calificación, un mínimo que le permita vivir dignamente y de acuerdo con las necesidades de la vida humana.

---

<sup>24</sup> Sánchez Soto, Nicolás Op, Cit. Pág 422 año 1989.



El objetivo principal de las leyes sobre el salario mínimo es pretender evitar la explotación de los trabajadores en aquellos sectores en los que puede existir un exceso de mano de obra; tal situación ocasiona en gran forma salarios bajos principalmente en aquellos lugares donde no existe movimiento sindical beligerante y activo.

El salario mínimo le asegura al trabajador un mínimo adecuado que aumente el poder de consumo, el mejorar los salarios de los sectores más pobres de la población constituye uno de los aspectos más urgentes del desarrollo socio-económico del país.

Los salarios bajos tienden a limitar la demanda de muchos tipos de productos obstaculizando las actividades de inversión y retardando dicho desarrollo. La baja productividad es una de las causas por las cuales los salarios son bajos, un aumento obligatorio de salario debe ir acompañado de esfuerzos para aumentar la productividad de la empresa mediante el uso del equipo necesario, capital y recurso humano necesario.

El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme la ley. *Arto. 4 LSM.*

**6) Comisión Nacional de Salario Mínimo.** La comisión de Salario Mínimo está Integrada por:

- a) El Ministerio del Trabajo, quien la presidirá;
- b) El Ministerio de Fomento Industria y Comercio;
- c) El Ministerio de Hacienda y Crédito Público;
- d) El Banco Central de Nicaragua;
- e) Un representante de cada una de las centrales y confederaciones sindicales nacionales, de acuerdo al Código del Trabajo; y
- f) Un representante de cada una de las cámaras de empleadores con representación nacional. *Arto. 11 LSM.*



## 7) Facultades de la Comisión Nacional del Salario Mínimo

- a) Fijar el salario mínimo, teniendo como referencia el costo de la canasta básica de cincuenta y tres (53) productos, la cual debe ser calculada y ajustada por el Ministerio de Salud, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) y el Instituto Nacional de Información y Desarrollo (INIDE), tomando en cuenta las cantidades y valores nutritivos y calóricos, en niveles saludables, necesarios para los miembros de una familia promedio y tomando en cuenta el nivel general salarial, el costo de la vida y sus variaciones, prestaciones de seguridad social y el nivel de vida de otros grupos sociales y los salarios más altos pagados por el Estado; así como los factores económicos, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Empleadores y trabajadores formarán parte de esta Comisión.
- b) Requerir y recibir toda clase de documentación relacionada con salarios de parte del Banco Central de Nicaragua, quien además entregará información sobre el comportamiento de los diferentes sectores económicos. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público entregará información sobre los diez niveles salariales más bajos de los servidores públicos y el Ministerio del Trabajo toda la información sobre el comportamiento de los salarios mínimos de mercado, su cobertura y la relación con la canasta básica.
- c) Ejercer la supervisión del cumplimiento de los acuerdos que fijan el salario mínimo.
- d) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule para mejorar el salario mínimo en vigencia, la resolución que adopte al respecto, será válida de acuerdo a lo establecido en el artículo 7 de la presente Ley.
- e) Reajustar de forma automática el salario mínimo sobre la base de la pérdida del poder adquisitivo indicado por la variación semestral del Índice de



Precios al Consumidor (IPC), es decir la tasa de inflación semestral anunciada oficialmente por el Banco Central de Nicaragua, más el crecimiento real de cada sector de la economía según Cuentas Nacionales del Banco Central de Nicaragua, hasta llegar a un máximo del cien por ciento de la Canasta Básica. Una vez que el salario mínimo de cada sector de la economía logre el cien por ciento de la Canasta Básica, los incrementos posteriores se limitarán a la indexación que determine la variación semestral del Índice de Precios al Consumidor (IPC) anunciada por el Banco Central de Nicaragua.

f) Velar para que las resoluciones que fijen el salario mínimo sean efectivamente cumplidas; y denunciar ante las autoridades del trabajo las infracciones que se cometan.

g) Elaborar su propio reglamento de funcionamiento.

h) Las otras que señale el reglamento. Arto. 8 LSM.

**8) Acuerdos Ministeriales.** Acuerdo es, en Derecho, la decisión tomada en común por dos o más personas, o por una junta, asamblea o tribunal. También se denomina así a un pacto, tratado, convenio, convención o resolución tomada en el seno de una institución (cualquier tipo de organización o empresa, públicas o privadas, nacionales o internacionales). Es, por lo tanto, la manifestación de una convergencia de voluntades (decisión por consenso) con la finalidad de producir efectos jurídicos. El principal efecto jurídico del acuerdo es su obligatoriedad para las partes que lo otorgan (*Pacta sunt servanda*) naciendo para las mismas obligaciones y derechos (contrato bilateral o sinalagmático).

La validez jurídica de un acuerdo se produce cualquiera que sea la forma de su celebración, oral o escrita, siempre que el consentimiento de los otorgantes sea válido y su objeto cierto, determinado, no esté fuera del comercio o sea imposible. MITRAB emite acuerdo ministerial relativo al Salario Mínimo. La



Ministra del Trabajo Alba Luz Torres Briones, emite Acuerdo Ministerial relativo a la aplicación de los salarios mínimos, que son aprobados por la Comisión Nacional de Salario Mínimo.

9) **Tabla Salarial.** Una escala salarial, también conocida como matriz de salario, es un gráfico o una tabla que muestra cómo el salario de un empleado aumenta con el tiempo. Dentro de su arsenal de información potencial la escala salarial podría mostrar cuánto gana un empleado basado en sus años en la empresa, el pago basado en la educación o incluso el pago basado en las promociones.

En Nuestra Legislación la Tabla Salarial es emitida cada seis meses y este provee cambios significativos para cada sector económico, pues es ahí donde se detalle los cambios que los salarios tienen. No importa la economía, una tabla salarial es crucial a la hora de evaluar una posible oferta de trabajo.

Aunque una tabla salarial puede cambiar todo depende del contrato que firmes cuando estás contratado y en algunos casos los resultados de las negociaciones laborales. Las tablas salariales benefician a los empleadores y empleados, ya que permiten la transparencia añadida en el lugar de trabajo. Para el empleador la ventaja es una mejor comunicación con los empleados y una tasa de rotación de personal reducida. Para el empleado, la ventaja es conocer las expectativas salariales y la capacidad de evaluar el pago de un trabajo en el tiempo.

<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	<b>PORCENTAJE A PARTIR DEL <u>1/03/1</u></b>	<b>MENSUAL</b>	<b>PORCENTAJE A PARTIR DEL <u>1/09/</u></b>	<b>MENSUAL</b>
	<b><u>5</u> AL <u>31/08/15</u></b>	<b><u>C\$</u></b>	<b><u>15</u> AL <u>28/02/16</u></b>	<b><u>C\$</u></b>
Agropecuario *	<b>5.74%</b>	<b>3,014.41</b>	<b>5.74%</b>	<b>3,187.43</b>
Pesca	<b>5.49%</b>	<b>4,594.34</b>	<b>5.49%</b>	<b>4,846.57</b>
Minas y Canteras	<b>5.49%</b>	<b>5,426.54</b>	<b>5.49%</b>	<b>5,724.46</b>
Industrias Manufactureras	<b>5.49%</b>	<b>4,062.79</b>	<b>5.49%</b>	<b>4,285.84</b>



Industrias Sujetas a Régimen Fiscal**	8.00%	4,325.01	0	4,325.01
Micro y Pequeña Industria Artesanal y Turística Nacional	4.90%	3,296.22	4.90%	3,457.73
Electricidad y Agua, Comercio, Restaurantes y Hoteles, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	5.49%	5,542.11	5.49%	5,846.37
Construcción, establecimientos Financieros y Seguros	5.49%	6,761.91	5.49%	7,133.14
Servicios Comunitarios, Sociales y Personales	5.49%	4,235.88	5.49%	4,468.43
Gobierno Central y Municipal	5.49%	3768.01	5.49%	3,974.87
*/ Salario más alimentación.				
**/ Vigente a partir del uno de enero del 2015				

## **1.1. REAJUSTE SALARIAL**

Reajuste es el procedimiento y el resultado de reajustar. Este verbo se refiere a realizar un nuevo ajuste, por lo general de algún tipo de precio. El significado del concepto está vinculado a una variación repetida de valores. La primera vez que se modifica un valor se habla de ajuste (“*Vamos a tener que negociar un ajuste del contrato*”). Si, tiempo después, se produce una nueva modificación, a dicho cambio se lo conocerá como reajuste. Esto quiere decir que se alteran las cifras que se habían fijado a través del primer ajuste<sup>25</sup>.

<sup>25</sup> El Reajuste Salarial tiene mucha vinculación al desarrollo de la Tabla Salarial pues de la elaboración de dicha tabla, los sectores económicos van ajustando su valor cuantitativo en lo que respecta el pago de salario y/o Prestaciones Sociales. (H.C.H.S.) <http://definicion.de/reajuste/#ixzz3LbVqZ2tH>.



comen. El reajuste salarial está pendiente de las negociaciones que se realicen entre la mesa tripartita (Empresa privada, Sindicatos y Estado), tomando en consideraciones y analizar los indicadores económicos, las posibilidades de financiamiento presupuestario consistente con la evolución económica real. *Reajustar el actual salario mínimo en cada uno de los sectores correspondiente sobre el anterior*. Es decir, estará en dependencia del *Acuerdo o Resolución Ministerial* relativa al *Salario Mínimo*, según momento Actuarial, es decir: vigente). El Trabajador estará facultado para exigir el Reajuste Salarial en caso que el mismo Salario que devenga, según la modalidad de pago, sea menor que el establecido por el Estado a través del Salario Mínimo establecido para los diferentes sectores que componen la Economía del País. Por todo el tiempo que no lo haya percibido, ya que el salario mínimo es imprescriptible. Arto. 12 “LSM.AJAE”<sup>26</sup>

## **1.2. SALARIO RETENIDO**

La retención de salarios es una medida cautelar adoptada por la autoridad judicial, para asegurar el resultado de un proceso, afectando determinados bienes, en este supuesto es el salario de un empleado, para hacer cumplir sobre ellos una obligación. Consecuentemente, según lo indicado, un órgano pagador, realiza una traba, a un asalariado de dicho centro, sobre sus retribuciones bajo el mandato de una autoridad judicial, cumpliendo ciertas reglas y con determinadas garantías para el asalariado. Una situación no muy habitual que se puede presentar en la gestión de las nóminas de una empresa o de un organismo es una notificación judicial requiriendo el embargo sobre su nómina, del sueldo que perciba un trabajador, para que se le retenga una cierta cantidad, que queda a disposición del juzgado ordenante, para pagar a los organismos o particulares acreedores.

---

<sup>26</sup>. AJAE. Apunte-compilaciones del MSc. Alberto Jerónimo Altamirano Escobar: Clínicas Jurídicas y Derecho Procesal del Trabajo.



Ante la recepción de una comunicación de este estilo solo cabe la posibilidad de dar cumplimiento a lo ordenado. Y esta situación da lugar a una variada casuística que conviene conocer y ese será el tema a desarrollar en el presente trabajo. La empresa tiene la obligación de llevar a cabo dicha traba sobre el sueldo, dado que de no realizarla, la empresa podría incurrir en delito y podría ser responsable solidaria del pago de la deuda contraída por el trabajador. Es una cuestión bastante seria como para pasarla por alto.

En este trabajo solo consideramos la situación a partir del hecho de que ya existe un embargo de bienes que origina una retención de salarios. Podemos decir que la retención de salarios es la consecuencia del embargo y este de la ejecución de una sentencia. Pero no entraremos a considerar las cuestiones judiciales y procesales que han originado ese embargo que lo suponemos estudiado y debatido por los abogados de la parte demandada que es quien sufre la retención de sus haberes. Por lo tanto se impone una obligación a las partes del proceso de cumplir con las sentencias y demás resoluciones judiciales así como prestar la colaboración requerida a la ejecución de lo resuelto, y al juez de vigilar que tales presupuestos sean cumplidos de forma íntegra.

comen. Se establece que el salario<sup>27</sup> justo es el fruto legítimo del trabajo. Negarlo o *retenerlo* puede constituir una grave injusticia (cfLv 19, 13; Dt 24, 14-15; St 5, 4).

---

<sup>27</sup>. El **salario** (también llamado **sueldo**, **soldada** o **estipendio**) es la suma de dinero y otros pagos en especie que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario en cuyo caso recibe el nombre de jornal, del término jornada. El salario es una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado para un empleador, la cuantía se establece en el contrato de trabajo. El salario se recibe principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la retribución en especie es necesariamente adicional. El salario es el precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A los ingresos regulares pactados en los convenios colectivos hay que sumarle las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los



Para determinar la justa remuneración se han de tener en cuenta a la vez las necesidades y las contribuciones de cada uno. El trabajo debe ser remunerado de tal modo que se den al hombre posibilidades de que él y los suyos vivan dignamente su vida material, social, cultural y espiritual, teniendo en cuenta la tarea y la productividad de cada uno, así como las condiciones de la empresa y el bien común. El acuerdo de las partes no basta para justificar moralmente la cuantía del salario. Está dirigido a la oportunidad que tiene el Trabajador para exigir en la demanda el *Salario* que por cualquier motivo no lo obtuvo en su momento, ya sea por descuido, negligencia o arbitrariedad del empleador. Todo ello en el cómputo de tiempo de un año hacia atrás al despido o renuncia. Bajo los conceptos ya determinados en la Ley N° 185 “Código del Trabajo”, Reglamentos, Convenios Colectivos. *Ejemplo:* Subsidios, Vacaciones o Mensualidad. Artos: 82.1, 2 y 3 Cn; 17.a; 81, 83, 84 y 86 CT. AJAE.

### **1.3. COMPLEMENTO SALARIAL**

1) **El salario base.** Es la cantidad fija y garantizada que percibe el trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra. Los *complementos salariales* son aquellas cantidades de dinero que se adicionan al salario base, y se fijan en atención a circunstancias personales del trabajador, a las características propias del puesto de trabajo o por la situación o resultados de la empresa dando lugar a distintos tipos de complementos salariales:

a. **Personales.** Tienen carácter individual y, salvo pacto en contrario, fijo, pues suelen estar ligados a una condición personal de carácter fijo o rasgo (competencias adquiridas, currículum, confianza y disponibilidad, multifuncionalidad). Pero pueden tener su origen en una circunstancia temporal, o evolucionar a lo largo del tiempo. Ejemplo: Antigüedad, que se



adquiere con el transcurso del tiempo. Concepto fijo en cuanto tal pero de cuantía variable, confianza y dedicación personales.

- b. Funcionales. Corresponden al puesto o a la función, independientemente de la persona que la desempeñe. Son no consolidables, salvo pacto en contrario. Se asignan no por el mayor valor del puesto, elemento ya incorporado al salario-base correspondiente, sino por el peso u onerosidad para el trabajador que le acompaña como condición externa al propio trabajo. En la práctica laboral se suelen denominar pluses, aunque también esta palabra se utiliza para otros complementos. En general el terreno de la retribución está lleno de trampas semánticas que hay que evitar recurriendo permanentemente al análisis del origen o porqué, el objeto o el para qué y la operativa del concepto.
- c. Por resultados. Hay un amplísimo repertorio de métodos y procedimientos dirigidos a la resolución de uno de los asuntos problemáticos de la dirección empresarial: el ajuste del salario a los resultados o el rendimiento. Por tanto, los requisitos previos de los complementos por resultados es que tengan la condición de salarios y que se relacionen de alguna manera con los resultados o el rendimiento del trabajo.

2) **Medidas de Protección del Salario**. Constituyendo la retribución de su trabajo un bien esencial el que lo presta, dado su carácter alimenticio, es natural que bajo el punto de vista legal, doctrinal y jurisprudencias se hayan siempre contemplado medidas que eviten su reducción o incluso las pérdidas del mismo, surge así un sistema que pretenda la protección del salario.

El salario tiene varias medidas de protección, como la cuantía, la forma de pago, el momento del pago, el lugar donde debe efectuarse el pago, la inembargabilidad relativa, la prohibición de descuentos, salvo los expresamente



autorizados por la Ley, como el impuesto sobre la renta, la seguridad social, asimismo debe haber un recibo que haga constar lo recibido conforme.

En el libro de Curso de Derecho del Trabajo de Alberto José Carro Igelmo, cita a Alonso García que da el concepto de Medida Protectora del Salario “a todas aquellas que tratan de garantizar la efectiva percepción del salario devengado por el trabajador”<sup>28</sup>. Esta protección encierra dos aspectos bien definidos:

- a. Activo:** El primero en virtud del cual el salario no percibido debe hacerse efectivo<sup>29</sup>.
- b. Pasivo:** El segundo que busca evitar que el salario, una vez cobrado, puede perderse.

Lo cierto es que efectivamente, todas las legislaciones si bien con alcance diferente instrumentan un sistema de medidas protectoras del salario.

Examinaremos el sistema establecido sobre la protección al salario en nuestra legislación actual.

El empleador no tiene la facultad y/o potestad de:

- a.** Embargarlo,
- b.** Efectuar mermas de salario (bajar salario),
- c.** Retenerlos,
- d.** Incumplir con las fechas, periodos o formas de pago.

Código del Trabajo en el acápite referente a las medidas protectoras del salario: El salario, el pago de vacaciones no gozadas, el decimotercer mes y las indemnizaciones por riesgo o accidente de trabajo, gozan de los siguientes privilegios:

- a)** Son preferentes a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente;

---

<sup>28</sup> Carro Igelmo Alberto “Curso de Derecho del Trabajo” Edit Bosch.S.A Barcelona pag 367 Año 1985.

<sup>29</sup> Ibid pag 369.



b) El salario de los trabajadores no será afectado por concurso, quiebra o sucesión y se pagará en forma inmediata. **Arto. 89 CT.**

Comen. Referido a la oportunidad que tiene el Trabajador para exigir en la demanda el **Pago del Salario** que por cualquier motivo no obtuvo su salario completo en un tiempo determinado: semana, catorcena, quincena, o mensualidad, según la modalidad de pago. Puede ser que el Empleador haya pagado menos del total del salario, quedando debiendo al Trabajador para futura entrega sin que se halle verificado al momento de la renuncia o despido, teniendo suficiente elementos para su exigencia, por el tiempo de un año hacia atrás al tiempo que se produzca la cesación de la Relación Laboral. **AJAE.**

## **2. PRESTACIONES SOCIALES**

Concepto. En primer lugar, hay que precisar que las prestaciones sociales son un beneficio exclusivo para las personas que están vinculadas a una empresa mediante un contrato de trabajo; esto quiere decir que los trabajadores vinculados mediante un contrato de servicios profesionales<sup>30</sup>, no tiene derecho a ningún tipo de prestaciones sociales, y si el trabajador vinculado mediante esta figura, desea obtener el beneficio de alguna las prestaciones sociales, deberá asumir su costo.

Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el

---

<sup>30</sup> Servicios profesionales son aquellos contratos que se celebran en su gran mayoría con profesionales como abogados, médicos, ingenieros, contadores privados y públicos, y son lícitos, su regulación está contemplado en nuestra legislación civil en su artículo 3075 C, siempre y cuando no se celebren en fraude a la ley.



patrono. Dela anterior definición, concluimos que en primer lugar las prestaciones no constituyen salario, y al no constituir salario, no forman parte de la base sobre la cual se paga la seguridad social, los aportes parafiscales y naturalmente las mismas prestaciones sociales.

Se entenderá por prestaciones sociales en nuestra legislación, el pago de Vacaciones y Décimo tercer mes.

## **2.1. VACACIONES**

La interrupción o cese temporal en el trabajo, conocido como descanso, es una necesidad fisiológica obligatoria para mantener la buena salud. Durante el descanso se desintoxica del estrés, de las partículas de polvo, pelusas o contaminantes que ha respirado durante la jornada de trabajo o absorbido a través de la piel. Para el tecnicismo laboral, las vacaciones anuales retribuidas pueden ser definidas como el derecho al descanso ininterrumpido variable desde unos días hasta más de un mes que el trabajador tiene con goce de remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios, el tiempo que dure la cesación de trabajo cuando esta es voluntaria y no forzada es de vacación y si durante ese tiempo se abandona salario se configuran las vacaciones retribuidas que al concederse ajustadas a cada lapso anual e integran el pleno concepto de vacaciones anuales retribuidas.

La organización internacional del trabajo señala que por vacación anual retribuida de los asalariados se entiende un numero previamente determinado de jornadas consecutivas fuera de los días festivos, días de enfermedad durante los cuales cada año llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio ininterrumpido su trabajo y continua percibiendo su remuneración. Por su parte, Montenegro Baca considera que las vacaciones son el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley, sin pérdida de la remuneración habitual con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de vida social,



siempre que hubiera cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales.

Las vacaciones son un derecho del trabajador, que ha desempeñado sus labores durante un tiempo determinado. Las vacaciones se traducen en un descanso periódico y remunerado y tienen por objeto permitir al trabajador reposar durante un tiempo determinado, reparando en esta forma el desgaste ocasionado por el trabajo y dejando al trabajador un tiempo adecuado para emplearlo en su mejoramiento cultural y en esparcimiento. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador<sup>31</sup>.

Los trabajadores al servicio del Estado y sus Instituciones disfrutarán de vacaciones con goce de salario desde el Sábado Ramos al Domingo de Pascuas inclusive; del veinticuatro de Diciembre al Primero de Enero inclusive; y de dieciséis días más durante el año. En todos los casos, por interés del empleador o del trabajador o cuando se trate de las labores cíclicas del campo o de servicios que por su naturaleza no deban interrumpirse, la época de disfrute de las vacaciones podrá convenirse en fecha distinta a la que corresponda. Arto. 76 CT.

Cuando se ponga término al contrato de trabajo<sup>32</sup>, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado<sup>33</sup>. Arto. 77 CT. Las vacaciones

---

<sup>31</sup> Si se renuncia estando de vacaciones, no se cumple con la obligación de trabajar los días de preaviso. Resolución 052-06. Inspectoría General del Trabajo. Tesauro 2008

<sup>32</sup> Conclusión anticipada de contrato por tiempo determinado genera daños y perjuicios. Cuando el trabajo individual de trabajo es por tiempo determinado y el empleador dispone cancelarlo antes del plazo establecido del mismo, debe pagar al trabajador el salario que devenga por el tiempo que le falta para cumplirse el plazo acordado entre las partes y además pagarle la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo que trabajo, como vacaciones y décimo tercer mes, así lo dispone el artículo 77 de la ley precitada (consulta evacuada por la dirección jurídica el 24 de agosto del año 2006). Tesauro 2008

<sup>33</sup> Aun cuando a sido costumbre de su empresa el pago de quince días de vacaciones y el descanso de los otros quince días, esto no puede considerarse como un derecho adquirido de conformidad a lo dispuesto en el artículo 2 de la ley N° 516, ley de derechos laborales adquiridos, porque va en contra versión de lo dispuesto en el código del trabajo,



se pagarán calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador. En caso de salario variable, se calculará en base al salario ordinario promedio de los últimos seis meses. Art. 78 CT.

La interrupción del trabajo por enfermedad del trabajador, permiso u otra causa justa, no interrumpe la suma de los días trabajados para completar el tiempo que le confiere derecho a vacaciones. Art. 79 CT<sup>34</sup>. Durante el período de vacaciones<sup>35</sup> el empleador no podrá adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales<sup>36</sup>. Art. 80 CT. Es obligación de los empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores. Art. 76 CT. 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. Art. 82. 5) Cn.

comen. Derecho que tiene el trabajador de exigir el *Pago de las Vacaciones* que no fueron descansadas o gozadas ni remuneradas en su momento, debiendo el empleador tal prestación, pudiendo exigirla el trabajador por un año como máximo o Ya sean proporcionales. Art. 82.4 Cn; 76, 77, y 257 CT. AJEA.

## **2.2. DÉCIMO TERCER MES**

---

instrumento que es de orden público y de obligatorio cumplimiento. Además en ningún caso puede invocarse la costumbre como fuente de derecho como ley expresa. (consulta evacuada por la Dirección Jurídica el día 5 de marzo del año 2010. Tesauro 2008)

<sup>34</sup> Sobre esto el Honorable Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala de lo Laboral, el seis de diciembre de dos mil, a las once y cinco minutos de la mañana. Considerando I: [...]c).- en relación al monto a pagar en concepto de vacaciones del segundo semestre. Manifiesta la apelante, que en el año que concluyo la relación laboral con la actora, durante el segundo semestre del mismo la actora paso una parte en reposo pre y post natal, y la otra parte en vacaciones, y en descanso con goce de salario. De la revisión del expediente sobre este punto, encuentra esta sala que es cierta la afirmación de la apelante, por lo de conformidad con lo establecido en el citado art. 141 CT., el periodo de reposo pre y post natal, será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos de antigüedad, vacaciones y décimo tercer mes.

<sup>35</sup> El empleador no puede despedir al trabajador mientras este se encuentra de subsidio pues está suspendida la relación laboral por esa circunstancia. (Resolución 99. Inspectoría General del Trabajo 17-4-09. Tesauro 2010)

<sup>36</sup> Si el empleador no puede ser despedido cuando está de vacaciones, tampoco podrá serlo cuando esta de subsidio o reposo medico porque son situaciones análogas que tienen la protección del Derecho Laboral. (Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala de lo Laboral. Sentencia N° 201. 6-11-03. Resolución 99-09. IGT. 17-4-09. Tesauro 2010)



El salario por Décimo Tercer Mes fue novedad en Nicaragua, cuando lo decreto el régimen del Presidente Anastasio Somoza Debayle, quien lo dio en un afán populista y para frenar la lucha insurreccional que lo derrocaría en 1979. Durante los años 80 se redujo su pago a un máximo C\$1,500.00 y la diferencia paso a un Fondo Nacional para combatir el desempleo. Nunca se supo del uso de estos fondos, al inicio de los años 90 fue aprobada por la Asamblea Nacional la nueva Ley de Salarios por Décimo Tercer Mes e incorporada al actual Código del Trabajo.

Con frecuencia se le da el nombre de aguinaldo, por la costumbre existente antes de la ley, de dar una pequeña cantidad de dinero como regalo navideño. A veces le llaman treceavo mes, por ser una de las trece partes de los salarios recibidos en el año. Se paga conforme el último salario recibido, pero cuando el salario es variable o de compleja determinación, se paga conforme el salario más alto de los últimos seis meses. Fue decisión del legislador imponer esta norma para evitar abusos que se daban con algunos empleadores que trabajan por destajo o comisiones, que incrementaban la producción de bienes y servicios en los meses de agosto, septiembre y octubre, para que luego en noviembre, la actividad quedara en su punto mínimo y así pagar una cantidad menor por Décimo Tercer Mes.

Cabe destacar que no todos los puntos pudieron ser cubiertos, ya que muchos centros comerciales que tienen sus grandes promociones en los meses de mayo y diciembre, los cuales no entran este cálculo. Los ingresos que recibe el trabajador durante una jornada extraordinaria no se suman al pago del Décimo Tercer Mes, aun cuando estas sean sistemáticas y continuas. La ley en este sentido no promueve la extensión de la jornada y respeta las normas de la OIT y nuestra legislación que establece que la jornada puede ser menor, pero nunca mayor a 8 horas.

Un punto importante de la reforma laboral, es el pago de una indemnización a trabajador, equivalente al pago de un día de salario por cada día de



retraso. Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al periodo de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año Arto. 93 CT.<sup>37</sup>.

Se entiende por salario adicional o decimo- tercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este código.<sup>38</sup>

El décimo tercer mes, debe pagarse con el salario ordinario no con el básico, cuando el trabajador devenga otras percepciones salariales.<sup>39</sup>

El décimo-tercer mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo. En caso de no hacerlo el empleador pagará al trabajador una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso<sup>40</sup>. Arto. 95 CT.

comen. Derecho que tiene el trabajador de exigir el *Pago del Décimo Tercer Mes* que no fueron pagados en su momento, debiendo el empleador tal prestación, pudiendo exigirla el trabajador por el tiempo de un año como máximo o Ya sea la proporcionalidad. Arto: 82.4 Cn; 93, 94, y siguientes, 98, y 257 CT.AJAE.

### **2.2.1. INDEMNIZACIÓN POR RETRASO**

<sup>37</sup> El Décimo Tercer Mes se computa de diciembre a noviembre del siguiente año... el Décimo Tercer mes se empieza a contar a partir del mes de diciembre, del mes de diciembre del año anterior para cerrarse al treinta de noviembre al año que corre (consulta evacuada por la Dirección Jurídica 11 de Octubre del año 2006. Tesauro 2008)

<sup>38</sup> Horas Extras Fijas no se incluyen en el pago del Décimo Tercer Mes. No, las horas extras no se pueden incluir en el pago del décimo tercer mes, porque estas se pagan en su momento; cuando el trabajador las labora y la ley 185 código del Trabajo, en sus artículos 93 y siguientes, estipula como se de pagar el salario del décimo tercer mes, el que debe ser así: si el salario es fijo, se debe pagar de conformidad con último salario ordinario recibido por el trabajador. En el salario ordinario están comprendido salario básico, incentivos y comisiones. Artículo 84 CT, si el salario es variable, el décimo tercer mes pagara conforme al salario más alto recibido durante los últimos seis meses se pagara conforme al salario más alto recibido durante los últimos seis meses. Artículo 94 CT consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 15 de Noviembre del año 2006. Tesauro 2008

<sup>39</sup> Resolución 26. IGT. 16-1-09 Tesauro 2010

<sup>40</sup> Tiempo para la liquidación de las prestaciones sociales. Por analogía el plazo para el pago de la liquidación es de diez días, contando a partir del último día de trabajo efectivo del trabajador, de conformidad con los artículos 95 y 269 CT. Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 26 de Junio del año 2007. Tesauro 2008.



comen. Derecho que tiene el trabajador de exigir la Indemnización por retraso en el Pago del Treceavo mes que debió darlo en los primeros diez días del mes de Diciembre o de finalizada la relación laboral, a razón de un día de Salario, hasta la fecha de la interposición de la demanda. Arto. 95 In fine, y 257 CT. AJAE

### **3. SÉPTIMOS DÍAS**

Para cualquier empresario es de gran importancia conocer los descansos que manda el código del trabajo, cómo se manejan y como repercuten económicamente en su empresa. Conceder los descansos al trabajador representa una carga para el empleador por que estando el empleado ausente de sus labores no produce, y muchas veces, el empresario se ve obligado a contratar otra persona para que lo supla o reacomodar al personal, imponiéndole más carga. Si no, el empleador se ve en la necesidad de que el trabajador labore en el día que le corresponde como descanso semanal u obligatorio, teniendo que pagar un salario doble, lo que significa evidentemente un aumento en sus costos normales. El empresario tiene que conocer también cuáles son las reglas para efectuar pagos en los días en que el trabajador presta sus servicios en lugar de descansar.

El descanso semanal, también conocido como descanso del séptimo día, cumple con la intención del legislador de que por cada 6 días laborados el trabajador disfrute de un día de descanso, por lo menos. Lo anterior significa que a cambio del trabajo por seis días consecutivos, el trabajador tendrá derecho a dejar de concurrir a su trabajo el séptimo día con disfrute de su salario. Pero también puede suceder que la empresa conceda al trabajador, dos días de descanso a la semana en lugar de uno solo y entonces el trabajador prestará sus servicios durante cinco días consecutivos y descansará los dos siguientes. Lo normal en nuestro medio es que el descanso semanal sea el día domingo.

comen. Derecho que tiene el trabajador de exigir el *Pago de los Séptimos Días* en caso que los haya trabajado y no descansado, no siendo remunerados en su momento,



debiendo el empleador tal derecho, pudiendo exigirla el trabajador, la extraordinariedad, por el tiempo de un año como máximo, siendo cincuenta y dos (52) en total. Arto. 87, 257 CT.AJAE.

#### **4. DIAS FERIADOS**

Los descansos obligatorios son fechas especiales señaladas por la Ley en que el trabajador está autorizado para dejar de concurrir a sus labores, con el fin de conmemorar acontecimientos religiosos, cívicos o de solidaridad con la clase trabajadora. Los días de descanso obligatorio establecidos por la ley son los siguientes:

Son feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario, los siguientes: *Primero de Enero, jueves y viernes Santos, Primero de Mayo, 19 de Julio, Catorce y Quince de Septiembre, Ocho y Veinticinco de Diciembre.*

comen Derecho que tiene el trabajador de exigir el *Pago de los Días Feriados* en caso que los haya trabajado y no descansado no siendo remunerados en su momento, debiendo el empleador tal derecho, pudiendo exigirla el trabajador, la extraordinariedad, por el tiempo de un año como máximo, siendo nueve (9) en total.

Arto. 66, 257 CT.AJAE

#### **4.1. DÍAS ASUETOS**

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

comen Establecer la diferencia con los Días Feriados. Derecho que tiene el trabajador de exigir el *Pago de los Días Asuetos* que están en dependencia de la Celebración de la localidad o Municipio con motivo de sus Fiestas Patronales, y son declaradas por el Ministerio del Trabajo, por lo general a cuenta de Vacaciones. En todo caso que los haya trabajado y no descansado o gozado, y no siendo remunerados en su



momento, debiendo el empleador tal derecho, pudiendo exigirla el trabajador por el tiempo de un año como máximo, siendo dos (2) días para Managua, y un (1) días para los Municipios. En caso especial estará sujeto a la Empresa según le convenga.

Arto. 66, 257 CT.AJAE

## **5. HORAS EXTRAS**

El trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador. Es trabajo extraordinario el que se realiza en los séptimos días, feriados nacionales y asuetos decretados. No se pueden compensar las horas extraordinarias laboradas con horas trabajadas en jornadas ordinarias, cuando estas hayan sido disminuidas por disposición unilateral del empleador. Arto. 57 CT.

Los servicios extraordinarios serán objeto de contrato especial entre las partes.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a tres horas diarias ni nueve semanales. Arto. 57 CT.

comen. Derecho que tiene el trabajador de exigir el Pago de las Horas Extras en caso que los haya trabajado y no descansado no siendo remunerados en su momento, debiendo el empleador tal derecho, pudiendo exigirla el trabajador, la extraordinariedad, por el tiempo de un año como máximo, siendo trescientos sesenta y cinco días (365) en total. Recordando que se debe pagar y cobrar doble. Arto. 54, 62, 257 CT.AJAE

## **6. INDEMNIZACIONES**

La indemnización consiste en entregar al trabajador despedido una cantidad de dinero que va en proporción al tiempo que ha desempeñado labores en la empresa, y su financiamiento corre por cuenta exclusiva del empleador.

### **6.1. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS**



De acuerdo a lo antes expresado, en nuestra legislación se establece lo referente a la indemnización por años de servicio a aquellos trabajadores que han logrado laborar por años dentro de una empresa, otorgándoles a ellos un derecho adquirido, obtenido por su desempeño en sus Labores.

Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagara al trabajador una indemnización equivalente a:

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

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente. *Arto. 45 CT.*

Cabe destacar un caso en particular en lo que respecta a la indemnización por Antigüedad y es el caso de la Indemnización Proporcional, la cual consiste en el pago de forma proporcional del tiempo laborado por el trabajador no está vinculado a lo que establece el Arto.45 de nuestro Código Laboral, pues esta indemnización se diferencia ya que el trabajador no laboro ni un año sino que laboro menos del año pero igual la Ley les reconoce su derecho de indemnización proporcional siempre y cuando este trabajador haya laborado al menos más de un mes.

Juris. EN LO QUE HACE A LA INDEMNIZACIÓN DEL Art. 45C.T.: Dando inicio al estudio y revisión de esta causa, considera este Tribunal Nacional, resolver primeramente por cuestiones de orden, lo concerniente al pago proporcional de la Indemnización a que alude el Art. 45 C.T. Alega la recurrente, que esta indemnización no cabe pagarse proporcionalmente entre meses de trabajo. Al respecto, estima este Tribunal, que dicha indemnización, al tratarse de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, viene a ser inadecuado, comparar al laborante de un año o más, con el de once meses o menos, para fijar en un mes de salario la indemnización por despido, la cual en el párrafo final del Art. 45 C.T., prevé la proporcionalidad entre años trabajados, baremo que sirve para



efecto de cálculo de Vacaciones en Art. 77 C.T., así como para el Décimo Tercer Mes, en el Art. 93 C.T., por el simple hecho de que la relación laboral sea indeterminada, a como así lo es en el caso de autos, lo cual no fue negado en la contestación (Art. 313 C.T.). Esta indemnización, al activarse por el simple transcurso del tiempo, se torna un Derecho Adquirido, al tenor de la Ley N° 516 “Ley de Derechos Laborales Adquiridos”, debiendo por estas razones, rechazarse este agravio.<sup>41</sup>

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

## **6.2. INDEMNIZACIÓN POR CARGO DE CONFIANZA**

El Código del Trabajo de forma taxativa establece que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Art. 7 CT. Siempre son cargos de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el Código del Trabajo, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representan. La norma antes citada se complementa cuando señala que en general se consideren representantes del empleador a las personas que en nombre de otras ejerzan funciones de dirección y administración. Art. 10 CT.

Así mismo cabe aclarar que para acceder al pago de la indemnización por cargo de confianza es necesario cumplir con tres requisitos:

**1º.** Tener un cargo de confianza

**2º.** Tener como mínimo un año de laborar en el cargo de confianza;

---

<sup>41</sup>. Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales. Septiembre 2011 y Mayo 2012. Corte Suprema de Justicia 2013. Sentencia N° 209. Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Managua, cinco de mayo del dos mil doce. Las once y cinco minutos de la mañana. Visto, Resulta: Considerando II.



**3º.** Ser despedido.

Según lo anterior y de acuerdo a reiterada jurisprudencia de las autoridades judiciales laborales, el despido tiene que ser en violación a una norma prohibitiva o como represalia por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales. **Arto. 47 CT.** Si el trabajador con categoría de cargo de confianza renuncia, recibirá al tenor de lo dispuesto en el Código del Trabajo, la parte proporcional de sus prestaciones sociales (vacaciones no descansadas, décimo tercer mes e indemnización por antigüedad) acumuladas durante el tiempo laborado. **Arto. 77 CT.**

### **6.3. INDEMNIZACIÓN POR RIESGOS PROFESIONALES**

Se entiende por riesgos profesionales los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ocasión del trabajo. **Arto. 109 CT.** Son riesgos profesionales toda lesión, enfermedad, perturbación funcional física o psíquica, permanente o transitoria, o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima. Se incluye en esta categoría los daños sufridos por el feto de la mujer embarazada o por el niño lactante como consecuencia de no haber cumplido el empleador con las normas de higiene y seguridad ocupacional. Cuando las consecuencias de un riesgo profesional se agravaren por una enfermedad o lesión sufrida con anterioridad en la misma empresa o establecimiento se considerará dicha agravación como resultado directo del riesgo profesional sufrido e indirecto de la enfermedad o lesión anteriores. **Arto. 112 CT.**

Los riesgos profesionales pueden producir:

- a) La muerte
- b) Incapacidad total permanente: Incapacidad total permanente es la pérdida de por vida de las facultades y aptitudes para el trabajo. **Arto. 115 y 116 CT.**



c) Incapacidad parcial permanente: Incapacidad parcial permanente es la disminución de las facultades y aptitudes del trabajador, que le impidan ejercer sus funciones o desempeñar sus labores por haber sufrido la pérdida o paralización de un miembro, órgano o función del cuerpo por el resto de su vida. Arto. 115 y 117 CT.

d) Incapacidad temporal: Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que por un período de tiempo, imposibilitan total o parcialmente al trabajador para desempeñar su trabajo. Arto. 115 y 118 CT.

Si el trabajador fallece o queda incapacitado total y permanentemente como consecuencia de riesgos profesionales, la empresa pagará una indemnización equivalente a seiscientos veinte días de salario que se contarán según el caso, a partir de la fecha de fallecimiento o desde el día en que se determine la incapacidad. Esta indemnización se hará efectiva en montos y períodos idénticos a los convenidos para el salario en el contrato de trabajo. En el caso de incapacidad total permanente la indemnización se pagará a la persona responsable de la atención y cuidado del mismo o a quien determinen las autoridades competentes. Arto. 121 CT.

### **6.3.1. ACCIDENTE DE TRABAJO**

Es el suceso eventual o acción que involuntariamente, con ocasión o a consecuencia del trabajo resulte la muerte o toda lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o transitoria, inmediata o posterior, producida por la acción repentina de una causa externa, sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo o por caso fortuito o fuerza mayor inherente a él. Arto. 110 CT. También es el que ocurre en el trayecto habitual entre el domicilio del trabajador y su centro de trabajo o viceversa. Arto. 63 LSS.

También se entiende como accidente de trabajo:



- a) El ocurrido al trabajador en el trayecto normal entre su domicilio y su lugar de trabajo.
- b) El que ocurre al trabajador al ejecutar órdenes o prestar servicio bajo la autoridad del empleador, dentro o fuera del lugar y hora de trabajo.
- c) El que suceda durante el período de interrupción del trabajo o antes y después del mismo, si el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo o en locales de la empresa por razón de sus obligaciones. **Arto. 110 CT.**

No son accidentes de trabajo o trayecto, los que ocurren en estado de ebriedad o bajo efecto de drogas, por riñas personales, intentos suicidas, agresiones o lesiones ocasionadas intencionalmente y al realizar labores ajenas a la empresa donde está contratado. **Arto. 124 CT.**

### **6.3.2. ENFERMEDAD PROFESIONAL**

Enfermedad profesional es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios y que provoque una incapacidad o perturbación física, psíquica o funcional permanente o transitoria, aun cuando la enfermedad se detectare cuando ya hubiere terminado la relación laboral.

Las enfermedades reconocidas como de carácter profesional forman parte del Código del Trabajo como un anexo. Sin embargo, esta lista no es limitativa si se comprueba que el trabajador contrajo una enfermedad en ocasión del trabajo. En este caso también tendrá derecho a las indemnizaciones y prestaciones que corresponda. **Arto. 111 CT.**

Concepto de Enfermedad Profesional: Estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen en el trabajo, o en el medio en que la persona se vea obligada a prestar sus servicios, que provoque una incapacidad o



perturbación funcional, permanente o transitoria. La lista de enfermedades no es limitativa y por lo menos contendrá las enumeradas por la OIT. Arto. 64 y 65 LSS.

## **7. PRESCRIPCIÓN**

La consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo, ya sea convirtiendo un hecho en derecho, como la posesión o propiedad, ya perpetuando una renuncia, abandono, desidia, inactividad o impotencia.<sup>42</sup>

A lo largo de la historia ha venido sufriendo transformaciones que se divide en tres etapas distintas:

- 1) Derecho público.** Esta posición se basa, principalmente, en la progresiva intervención de los órganos administrativos en las relaciones de trabajo, regulando su contenido y desarrollo, con el margen de la autonomía de las partes es tan escaso que, prácticamente el derecho del trabajo se convierte en derecho necesario.
- 2) Derecho privado.** El derecho privado según definición de los juristas de principios de siglos, rige la vida del hombre y de las personas jurídicas carentes de poder público y las relaciones en las que interviene. Una parte de la doctrina considero que la prescripción es derecho sustancialmente privado porque su núcleo esencial se haya constituido por el contrato de trabajo, de significación ascendiente histórica y naturaleza civil.

### **7.1. DERECHO SOCIAL**

Ya en el siglo XIX, Otto Von Guierke, vio que en el curso de la historia, al lado del derecho del estado y del derecho privado, había existido un derecho social creado por las corporaciones, en donde el hombre no era considerado como persona plena individual sino en sus relaciones como un cuerpo social.

---

<sup>42</sup> Guillermo Cabanellas de las Cuevas. Diccionario Jurídico Elemental



En el año 1919 se promulga en Alemania la constitución de Weimar. En ella se menciona por primera vez los derechos sociales.

La separación del derecho público y privado no podía conocer los nuevos fenómenos sociales, particularmente la división de la sociedad en clases, sus luchas y su organización sindical.

Desconoce también esta separación la naturaleza y la función de los contratos colectivos, pues en virtud de ello divide ineficaces los contratos individuales de trabajo.

La idea nueva del derecho del trabajo es el resultado de una larga evolución y una dura lucha contra concepciones arcaicas. Lentamente fue formándose la convicción de que la primera victoria del naciente derecho del trabajo tenía que ser la destrucción de la concepción del trabajo- mercancía y así llega a una definición de prescripción que no podrá ya ser de ninguna manera una definición individualista y liberal sino que hablara de realización de justicia en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital<sup>43</sup>. A manera de conclusión se puede decir que la prescripción laboral primero fue de naturaleza privada como lo podemos constatar en el código civil de 1904 referida en los artículos comprendidos de 868 en adelante.

## **7.2. LA PRESCRIPCIÓN COMO UN MODO DE EXTINGUIR LAS ACCIONES**

El título preliminar de nuestro código del trabajo actual es claro que al afirmar que ahora la figura de la prescripción laboral es de naturaleza pública, ya que expresa en los derechos fundamentales: Las normas contenidas en este Código y la legislación laboral complementaria son de Derecho Público, por lo que el interés privado debe ceder al interés social. Principio Fundamental X CT.

---

<sup>43</sup> Cueva de la, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 7ma. Ed. México, Ed Porrúa 1981, P, 647



Los derechos que adquieren los trabajadores como producto de una relación laboral en los términos del código del trabajo, no son eternos sino que prescriben un tiempo después de haberse causado o adquirido, Arto. 256 y SgtesCT.

La prescripción implica la pérdida del derecho por parte del trabajador y la cesación de la obligación por parte del empleador puesto que se pierde la oportunidad para reclamar. Como se anotó, la prescripción opera en tiempo establecido, según el derecho, contado a partir de la fecha en que surge la exigibilidad del mismo derecho por parte el trabajador. Veremos entonces los diferentes derechos.

### **7.2.1. PRESCRIPCIÓN DEL SUELDO O SALARIO**

El salario se hace exigible una vez haya terminado el periodo de trabajo pactado, el cual puede ser diario, semanal, quincenal o mensual. Es decir que la prescripción empieza a correr al día siguiente del vencimiento del plazo para pagar el salario.

Sin embargo, ante la potestad de la fuerza normativa: al prescribir su vencimiento en un año: las acciones que deriven de los derechos a pretenderse, Arto. 257 CT. Esta prescripción se ve afectada en su totalidad en cuanto, no corre, cuando se trata de la recuperación del salario mínimo que esté por debajo del establecido en la tabla salarial, por ser imprescriptible. Arto. 12 LSM.<sup>44</sup>

### **7.2.2. PRESCRIPCIÓN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES}**

#### **7.2.2.1. VACACIONES Y DECIMO TERCER MES**

1º. **Las Vacaciones.** Tienen un tratamiento ligeramente diferente de los trabajadores del Estado con los del sector privado, puesto que estas se causan al cumplir un

---

<sup>44</sup>. Todo trabajador que reciba salarios menores al mínimo fijado, tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude por la vía judicial. Este derecho será imprescriptible. El Ministerio del Trabajo constatará el hecho y le brindará asesoría gratuita al trabajador. La Guía de Inspección de los Inspectores del Trabajo incluirá un punto sobre el cumplimiento de los salarios mínimos oficiales. Los empleadores comunicarán al Inspector del Trabajo sobre los montos del salario mínimo contractual.



semestre (15 días de descanso obligatorio) o un año (en su caso 30 días) de servicios continuos, siendo exigibles al año siguiente. Arto. 76 CT.

Recordemos que las vacaciones deben ser otorgadas dentro del año siguiente a aquel en que se obtuvo el derecho a disfrutarlas, pero es facultad exclusiva del empleador otorgarlas y con ello el pago. El trabajador sólo las puede exigir una vez haya pasado un año de haberse adquirido el derecho, por lo que se puede decir que en el caso de las vacaciones, la prescripción es de 4 años contados a partir de la fecha de la obtención del derecho a disfrutarlas.

En el caso de las vacaciones que se compensan en dinero debido a la terminación del contrato de trabajo sin haberlas disfrutado, la prescripción empieza a contarse desde el día siguiente a la terminación del contrato de trabajo, puesto que en este caso, las vacaciones se deben pagar junto con el salario, prestaciones y demás conceptos adeudados al trabajador al momento de terminar el contrato de trabajo.

La acción sobre este derecho prescribe en un año. Arto. 257 CT.

**2º. El Decimo Tercer Mes.** En el caso del Treceavo Mes, este se paga anualmente por el año laborado o su parte proporcional al tiempo trabajado, Arto. 93 CT.; pagados en los primeros 10 días del mes de diciembre o dentro de los diez días de finalizada la relación laboral, Arto. 95 CT.

También esta acción sobre este derecho prescribe en un año. Arto. 257 CT.

### **7.2.3. PRESCRIPCIÓN DE OTROS DERECHOS y/o BENEFICIOS**

#### **7.2.3.1. SEPTIMOS, FERIADOS: ASUETOS, HORAS EXTRAS**

Estos derechos y beneficios también prescriben al año: “Las acciones que se deriven del presente Código, de la Convención Colectiva y del Contrato individual de trabajo prescribirán en un año, con las excepciones que se establecen en los artículos siguientes: . . .” Lo anterior quiere decir, que salvo las excepciones que se establecen en los artículos siguientes (Artos. 258, 259 y 260 C.T.), la regla general establecida en el Arto. 257 C.T.,



es que derivada una acción de una de las fuentes ahí señaladas el plazo para acudir al Juez competente a interponer la correspondiente demanda es de un año.

### **7.2.3.2. PRESCRIPCIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES**

#### **7.2.3.2.1. POR AÑOS DE SERVICIOS Y CARGO DE CONFIANZA**

Al término del contrato de trabajo, el empleador está obligado a pagarle al trabajador un mes de salario por cada uno de los primeros tres años trabajado o proporcional si el tiempo fuere inferior a un año. Arto. 45 CT.

Quiere decir esto, que las cesantías son exigibles por parte del trabajador al momento de terminar el contrato de trabajo, por lo que la prescripción empezará a correr a partir del día siguiente a la terminación del contrato de trabajo.

#### **7.2.3.2.2. POR RIESGOS PROFESIONALES**

Prescriben en dos años:

- a) Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnización por incapacidad proveniente de accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- b) Las acciones de las personas que dependieren económicamente de los trabajadores muertos en accidente de trabajo o por enfermedad profesional para reclamar la indemnización correspondiente.

El plazo de la prescripción correrá respectivamente desde que se determine la naturaleza de la incapacidad o enfermedad contraída o desde la fecha de la muerte del trabajador. Arto. 258 CT.

### **7.2.4. PRESCRIPCIÓN DE NULIDAD DE LOS CONTRATOS**

Prescriben en seis meses las acciones para pedir la nulidad de un contrato celebrado por error o con dolo o intimidación.



**Prescriben en un mes:**

- a) La aplicación de medidas disciplinarias a los trabajadores y las acciones de estos para reclamar contra ella;
- b) El derecho de reclamar el reintegro una vez que cese la relación laboral. Arto. 260 CT.

**No corre la prescripción en los siguientes casos:**

- a) En relación al trabajo de menores o de los incapaces que hayan sido contratados mientras unos y otros no tengan representantes legal;
- b) Cuando el trabajador este de vacaciones, permiso por enfermedad, accidentes o maternidad y cualquiera otra circunstancia análoga.

**7.2.5. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN. PLAZO PARA LA INTERPOSICIÓN DE LA DEMANDA**

La interrupción se interrumpe, cuando el interesado realiza cualquier gestión o acción ante la autoridades laborales, que puede ser ante la Inspectoría departamental del Trabajo del MiTrab: Acción del trabajador: *Denuncia o Acusación*, sobre la violación o despido injustificado para el resarcimiento de sus derechos violentados o el pago de su liquidación; o ante el Juez del Trabajo, todo antes que se cumpla el termino fatal de (*un año*, a partir que cese la relación laboral) para prescribir el derecho a accionar en contra de su violentador laboral.

EL ARTO. 257 C.T., ESTABLECE QUE: “Las acciones que se deriven del presente Código, de la Convención Colectiva y del Contrato individual de trabajo prescribirán en un año, con las excepciones que se establecen en los artículos siguientes: . . .” Lo anterior quiere decir, que salvo las excepciones que se establecen en los artículos siguientes (Artos. 258, 259 y 260 C.T.), la regla general establecida en el Arto. 257 C.T., es que derivada una acción de una de las fuentes ahí señaladas el plazo para acudir al Juez competente a interponer la correspondiente demanda es de un año.



## Capítulo IV

# ANÁLISIS SOCIO, POLÍTICO, JURÍDICO LABORAL DE LA JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA Y JURISIDICCIONAL

## 1. ANÁLISIS SOCIO, POLÍTICO, JURÍDICO LABORAL

El análisis conlleva a un acto de separar las partes de un elemento para estudiar su naturaleza, función y/o su significado; en suma es todo acto que se realiza con el propósito de estudiar, ponderar, valorar y concluir respecto de un objeto, persona o condición; siendo el caso: la practica social en su cotidianidad sobre la aplicación de la norma en beneficio de clase trabajadora a través de los administradores de justicia.

**SOCIAL**. Referido al grupo o masa trabajadora que espera del Poder Ejecutivo y Judicial, la aplicación de las normas a casos concretos, por medio de las autoridades laborales, (jueces y magistrados), sobre la pretensión de los derechos que han sido violentados, en correspondencia de sus criterios expresados en sentencias y resoluciones produciendo la jurisprudencia y que si ésta es en su propio beneficios.

**POLÍTICO**. La voluntad del Ejecutivo para dictar y orientar a sus funcionarios decretos, leyes, acuerdos o políticas públicas laborales que vallan en beneficio del pueblo trabajador, la aplicación, y regulación de las ya establecidas y sus nuevos programas, acorde con el plan de gobierno propuesto cada año a través del Ministerio del Trabajo, en correspondencia con la Ley.

**JURÍDICO LABORAL**. La clase trabajadora demanda el cumplimiento de las leyes establecidas en correlación con sus derechos laborales, y la no interpretación que vaya en detrimento de sus prestaciones sociales o beneficios; como en otrora época en que eran objetos de atropellos laborales y violaciones a sus derechos ya expresados en el ordenamiento jurídico laboral.



## **2. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA**

Antes de iniciar con el análisis de la “*Sentencia n°. 61/2012*<sup>45</sup>, y *Sentencia n°. 20/2011*<sup>46</sup>; es necesario hacer énfasis en la herramienta de análisis de la jurisprudencia administrativa (Tesauros), además de instrumentos jurídicos como el cuaderno de sentencias, la legislación y la doctrina científica especializada en materia de Derecho laboral, con el fin de llegar a comprender la importancia de la utilización de los mismos dentro del ámbito laboral.

### **2.1. TESAUROS**

El Tesoro es la más grande recopilación que se haya hecho sobre la jurisprudencia administrativa laboral. En este texto están recogidas la mayor parte de las resoluciones dictadas por la Inspectoría General del Trabajo y de las consultas evacuadas por la Dirección Jurídica del Ministerio del Trabajo, durante el periodo de un año que comprende el segundo semestre del año dos mil seis y el primer semestre del año dos mil siete.

El periodo estudiado cobra relevancia por cuanto recoge los últimos meses de la administración anterior y los primeros seis meses de la actual. O sea que se ha pretendido presentar un puente entre dos épocas diferentes, por lo cual en algunos casos, se encontrarán con notas que dicen que el criterio expresado en la resolución o en la consulta fue modificado a partir de una fecha posterior.

Ese cambio de criterios de la jurisprudencia es propio de la evolución de toda disciplina jurídica, puesto que el Derecho no está al margen del contexto social; sino al contrario, es una expresión del mismo; teniendo en cuenta que es el criterio de los entonces y actuales funcionarios laborales.

---

<sup>45</sup>. Del diecisiete de febrero del dos mil doce. Las once y veinticinco minutos de la mañana, Managua, Nicaragua”

<sup>46</sup>. Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Managua, veinticinco de noviembre del dos mil once, las diez y cinco minutos de la mañana,



### **2.1.1. IMPORTANCIA**

Desde que inicia el Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana, una de las mayores expectativas consistió en apoyar la recopilación y sistematización de las resoluciones del Ministerio de Trabajo de la República de Nicaragua, que permitieran hacer del conocimiento de los profesionales en Derecho, de empleadores, trabajadores, docentes universitarios, estudiantes y del público en general, el criterio que han venido elaborando las diferentes dependencias de aquella Institución, acerca de muy diversos temas laborales.

Para llevar a cabo esta tarea, se contrataron los servicios de la Msc. Bertha Xiomara Ortega, quien con gran esfuerzo ha llevado a término su trabajo. La investigación realizada, que ahora se presenta, ha logra sistematizar la información disponible, recolectando las resoluciones que aportan una mejor comprensión de las normas legales o reglamentarias existentes, provenientes de las diferentes oficinas que expresan la opinión que el Ministerio de Trabajo tiene en relación con un listado preliminar de descriptores, que fue previamente nacionalizado por la consultora.

En noviembre del año 2008 se hizo una publicación sin antecedentes en la historia laboral de Nicaragua: "... publicamos un tesoro de jurisprudencia administrativa que presentaba las resoluciones consultadas y dictadas evacuadas durante el segundo semestre del 2006 y el primer semestre del año 2007." En este tesoro mostraba la actuación del ministerio del trabajo durante el periodo de transición entre la administración anterior y el ministerio del trabajo del gobierno de reconciliación y unidad nacional.

### **2.1.2. EFICACIA**

Fue una publicación que permite mostrar con absoluta transparencia las resoluciones dictadas por la Inspectoría General del Trabajo, o sea las resoluciones



firmes y por tanto, resoluciones que forman la jurisprudencia del ministerio del trabajo, así como las consultas que evacua nuestra dirección jurídica que representa la oposición oficial del ministerio del trabajo en los temas que son sometidos a su consideración.

Ese tesoro tuvo gran efecto en el mundo laboral por cuanto era un aporte significativo a la certeza y seguridad jurídica que se espera de una autoridad. Se presenta una edición autorizada: el tesoro con las resoluciones del 2009.

El 2009 fue un año de transformaciones jurídicas laborales de mucha importancia y por ello se sintió la necesidad de publicar esta nueva edición. En esta ocasión se incluyó la jurisprudencia emanada de la dirección de seguridad e higiene del trabajo, por cuanto esta materia es vital para garantizar un trabajo seguro y saludable para los trabajadores.

### **3. JURISPRUDENCIA JURISDICCIONAL**

#### **3.1. CREACIÓN DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN**

La jurisprudencia emana del supremo tribunal que como última instancia le corresponde; para tal caso, antes de marzo del dos mil once, en materia laboral, fungía como última instancia el Tribunal Apelaciones de cada Circunscripción territorial que por su propia naturaleza por el cual fueron creado, eran eminentemente civiles y penales; no habiendo materia laboral ni magistrados especializados en la materia laboral.

Ante tal preocupación, el gobierno sandinista se dio a la tarea de Instaurar el **TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**<sup>47</sup>, creado para la materia laboral e instituido con funcionarios especialistas como una instancia judicial

---

<sup>47</sup>. Ley No. 755. LEY DE REFORMA Y ADICIONES A LA LEY No. 260, LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL Y CREADORA DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES, Promulgada el 18 de marzo del 2011 y Publicada el 24 de marzo del 2011, entrando en vigencia ese mismo día.



eficiente; órgano superior unificador de todos los criterios de los Tribunales de Apelación;

### **3.1.1. INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO**

La Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción de Managua, se transforma en Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones con jurisdicción y competencia a nivel nacional. Será un órgano del Poder Judicial, independiente y resolutivo que funcionará como instancia de apelaciones para la materia que señala el artículo 275 de la Ley No. 185, Código del Trabajo y el artículo 49 de la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial, sustituyendo en lo pertinente a los tribunales de apelaciones señalados en los artículos 270 y 271 ambos de la Ley No. 185, Código del Trabajo.

La sede del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones es la capital de la República de Nicaragua. Artículo Primero. Artículo 38 bis. LRA...TNLA

De las sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, no habrá ulterior recurso, salvo los de aclaración y ampliación que será resucito de acuerdo a lo señalado en el artículo 356 de la Ley No. 185, Código del Trabajo. Las resoluciones que dicte el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones causarán estado de cosa juzgada, sin ulterior recurso. Artículo Primero. Artículo 40 bis. LRA...TNLA.

## **3.2. LEY NUMERO 815 CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

### **3.2.1. ORIGEN**

Surgió del éxito que ha tenido el juicio oral en materia penal y el movimiento que hay en materia civil para pasar también al juicio oral. A eso se agrega que antes existía una Comisión Laboral presidida por el doctor Humberto Solís Barker, que se decidió que la presidiera el Magistrado Vicepresidente del Poder Judicial, Doctor Rafael Solís



Cerda, para coordinar acciones en materia laboral con el Ministerio del Trabajo; y un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que recomendaba que Nicaragua tomara medidas para pasar al juicio oral en materia laboral, llegaron a la conclusión de que era momento de proceder a la oralidad en materia laboral.

Los que integran esta comisión son cuatro Magistrados de la Corte Suprema: Los doctores Francisco Rosales, Sergio Cuarezma, Edgard Navas y Doctor Rafael Solís Cerda, que la preside; un magistrado del Tribunal de Apelaciones, el doctor Humberto Solís Barker; una juez, la doctora Ana María Pereira, y tres catedráticos litigantes, los doctores Adrián Meza, Donald Alemán y Maylin Lau, quienes conforman la Subcomisión Técnica, encargada de la redacción del articulado. Además del doctor Fernando Malespín, delegado de la ministra del Trabajo, y la doctora Tania Guerrero, que es la Procuradora Nacional Laboral.

Como ya se había tomado alrededor de diez decisiones principales y estudiado los códigos labores de Venezuela, Ecuador, Brasil, Colombia, Uruguay, España y Costa Rica, ahora esta Subcomisión es la que estaba elaborando el cuerpo del anteproyecto. Ellos calculaban que alrededor de cien artículos solamente serían los que conformarán el nuevo Segundo Libro, aunque se trató de que solo unos ochenta o noventa como máximo.

Se convocó a las centrales sindicales y empresariales para que dieran a conocer sus aportes, para posteriormente presentárselo a Corte Plena y después enviarlo a la Asamblea Nacional para su respectiva aprobación.

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social” antes de ser aprobado por la Asamblea Nacional tuvo que haber sido profundamente analizado, para evitar violaciones a los derechos constitucionales, laborales y humanos tanto de los trabajadores como de los empleadores nicaragüenses.



### **3.2.2. ESTRUCTURA**

El ámbito de acción de esta reforma se limita al Libro Segundo del Código Laboral vigente. El **Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua**<sup>48</sup>, marcará sin lugar a duda una huella positiva en la historia del derecho laboral nicaragüense, en lo concerniente al procedimiento laboral que presentaba una serie de problemas en detrimento de los derechos de las partes en litis especialmente, a los intereses de la clase trabajadora nicaragüense, como la parte más débil del proceso, en este sentido, era necesario la adopción de un nuevo procedimiento laboral que resolviera los principales problemas que caracterizaban a la Ley Adjetiva Laboral, entre las que se destacan los siguientes: procedimientos escritos, desconcentrado y carente de inmediación, falta de justicia especializada no unificada y una debilidad en la conciliación judicial.

Con esta nueva legislación procesal del trabajo y de la seguridad social se introducirá la modalidad de juicios laborales basados en un “**sistema oral**”, en la que prevalecerá la comunicación verbal para las actuaciones y diligencias esenciales del proceso; superándose así el sistema de juicios escritos que actualmente imperaba y se prolongaba por años, puesto que ahora se caracterizarán por una “mayor rapidez” en cuanto a las actuaciones y resoluciones de los jueces se llevaran a cabo: una sola audiencia con el Juez Laboral, (Audiencia Conciliatoria y de Juicio) una para ver las excepciones y las pruebas de cada parte procurando si logran un acuerdo.

Si no hay acuerdo, acto seguido se procede a la audiencia de juicio donde se desarrolla todo el juicio, aportando todas y cada una de las pruebas propuestas, después de finalizada la presentación de las pruebas, vienen los alegatos de conclusión, y en un tiempo no mayor de diez días, el juez dicta su sentencia.

---

<sup>48</sup>. Ley No. 815, aprobada por la Asamblea Nacional el 31 de octubre de 2012 y publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 229 el 29 de noviembre de 2012 y que entró en vigencia el 29 de mayo de este año.



### **3.2.3. COMPETENCIA**

Para conocer de estos juicios, los órganos jurisdiccionales laborales competentes serán, en primer lugar, los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social, y en segunda instancia, el Tribunal Nacional Laboral de Apelación, como “jurisdicción especializada” para conocer las pretensiones que se promuevan respecto al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Otra novedad introducida en el nuevo Libro Segundo del Código Laboral es que se está dejando con carácter obligatorio el Antejuicio en el Ministerio del Trabajo. Esto es importante, porque hasta ahora eso es voluntario.

### **3.3. CUADERNO DE SENTENCIAS**

El primer Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales que hoy se tiene es muestra indudable del esfuerzo y la puesta en marcha del interés y de las sinergias que el Colectivo de funcionarios del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, se ha propuesto para satisfacer intereses compartidos con objetivos claros que forman parte de los planes y lineamientos estratégicos del Poder Judicial, cuya parte fundamental es la eliminación de la retardación de justicia.

#### **3.3.1. ORIGEN**

Este cuaderno forma parte de una Nueva Etapa en la Justicia Laboral Nicaragüense, que inicia en el 2011 con la apertura del Tribunal Nacional laboral de Apelaciones, según la Ley No. 755, Ley de Reformas y Adiciones a la Ley No.260, “Ley Orgánica del Poder judicial”, la sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción de Managua, se transforma en Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones con Jurisdicción y Competencia a Nivel Nacional. El Tribunal tiene como única sede la Capital de la Republica de tal manera que se termina con la dispersión de los criterios jurisprudenciales laborales, garantizando la Seguridad Jurídica. Es un órgano del



Poder Judicial, independiente y resolutivo que funciona como instancia de Apelaciones para la materia que señala el artículo 275 de la Ley No.185, Código del Trabajo y el artículo 49 de la Ley Orgánica del Poder judicial, sustituyendo en lo pertinente a los Tribunales de Apelaciones señalados en los artículos 270 y 271 ambos de la ley No.185, Código del Trabajo.

### **3.3.2. ESTRUCTURA**

Se trata de un Compendio que forma parte de la colección laboral que el centro Especializado de Documentación e Información judicial inicio en el año 2004 con la publicación de los Cuadernos de Sentencias laborales de las Salas de los Tribunales de Apelaciones de todo el país, correspondiente a los años 2000 a 2003.

Este primer volumen de Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales de este nuevo Tribunal recoge una muestra de 126 Sentencias, acompañados de 167 Criterios laborales, y de su índice. Es el resultado del trabajo de los Magistrados de este nuevo órgano jurisdiccional del Poder judicial, que forma parte del proceso de modernización de este Poder del Estado.

### **3.3.3. IMPORTANCIA**

El Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales es una herramienta valiosa con la que podremos contar para valorar los criterios que se están definiendo en todos los ámbitos de la justicia laboral nicaragüense, entre estos podemos destacar el de las Prestaciones Sociales, antigüedad laboral, reintegro, fuero sindical, despide de causa justificada, entre otros.

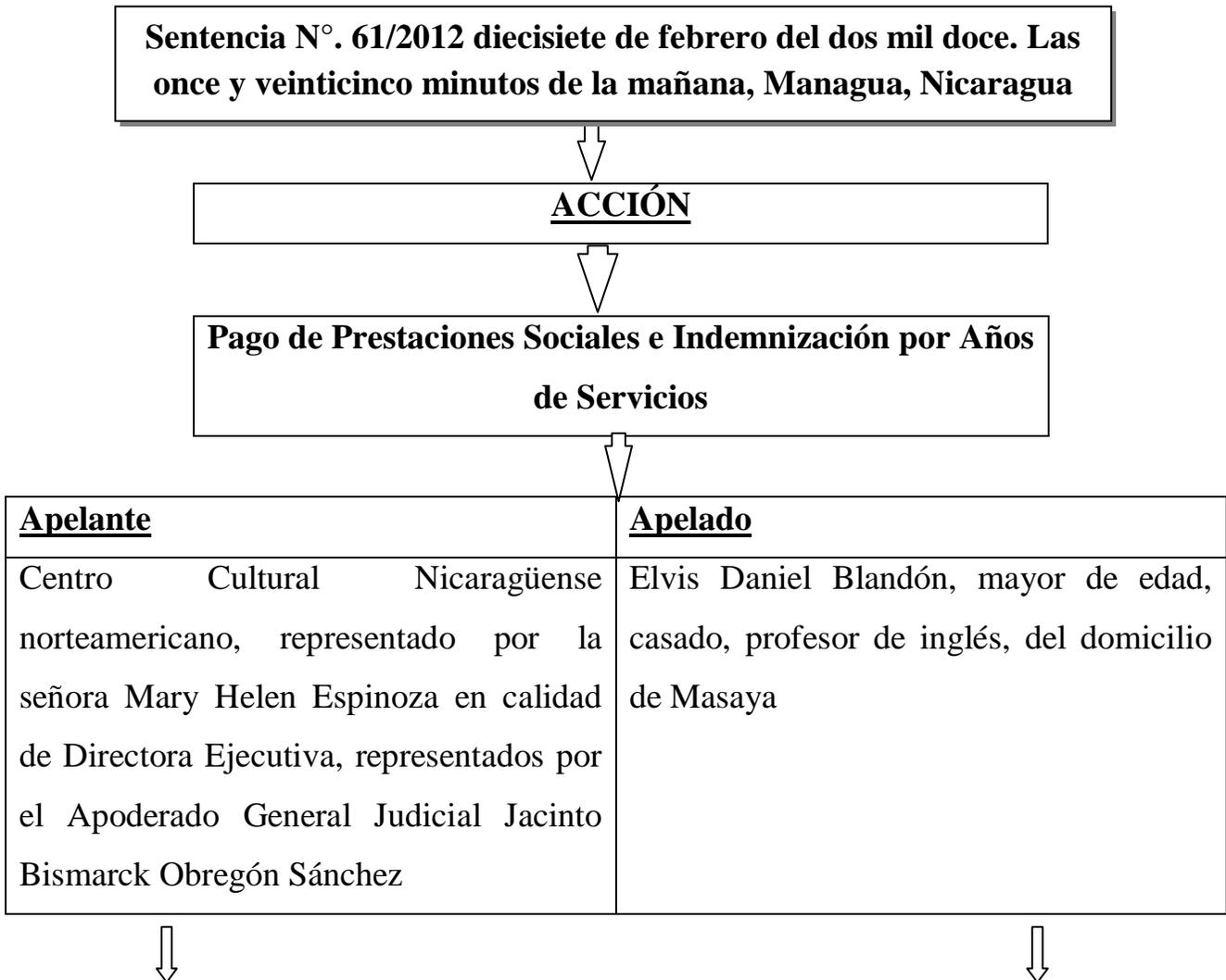
Se trata de un logro importante, parte del profundo compromiso que el Poder Judicial guarda con el equilibrio que debe existir en las relaciones entre los trabajadores y los empleadores.

Es un compromiso que forma parte de la misma identidad como institución, y que se ha plasmado en planes y lineamientos estratégicos.



**4. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA N°. 61/2012 DIECISIETE DE FEBRERO DEL DOS MIL DOCE. LAS ONCE Y VEINTICINCO MINUTOS DE LA MAÑANA, MANAGUA, NICARAGUA**

El mapa conceptual que presentamos, es una forma ilustrativa de los aspectos principales de la sentencia a analizar, donde abordaremos las diferentes posturas e inclinaciones de nuestros judiciales, tomando en cuenta la aplicabilidad de nuestra legislación y en la utilización de esta en el derecho comparado con nuestro país vecino Costa Rica y el Estado Federal de México, basándonos en nuestros principios fundamentales contemplados en el Código Laboral de Nicaragua y las fuentes del Derecho.





<u><b>Agravios por parte del Apelante</b></u>	<u><b>Resolución del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones</b></u>
<p><b>a)</b> El Cuaderno de Sentencias 156 agravia que la A-quo haya decretado con lugar el pago de aguinaldos de los años dos mil seis al dos mil ocho, cuando la única prueba aportada por la contraparte para demostrar su dicho fue una documental consistente en copia de Acta de Inspección Integral, misma que impugno de forma fehaciente, máxime cuando aporto al proceso diversas documentales mediante las cuales demostró que pago la Liquidación Final del trabajador demandante, que dicho sea de paso no fueron impugnados por éste.</p> <p><b>b)</b> Le agravia que la A-quo ordenara el pago de vacaciones decretado por la A-quo al considerar que el actor no probó tal adeudo por ningún medio probatorio pertinente.</p> <p><b>c)</b> Le agravia que la A-quo desechara de plano la excepción perentoria de prescripción opuesta al considerar que la misma comienza a correr a partir de que finaliza la relación laboral, cometiendo error de derecho puesto que la prescripción comienza a correr desde que el crédito es exigible, es decir, año con año.</p> <p><b>d)</b> Le agravia que la A-quo haya declarado SIN LUGAR la excepción de pago opuesta en su libelo de contestación de demanda, cuando en el transcurso del proceso aportó diversas documentales que evidencian el pago de prestaciones laborales a favor del trabajador.</p>	<p>Con base en las consideraciones hechas, disposiciones legales citadas y Artículos 271; 272; 347, 404 todos del Código del Trabajo y Artículos 38 y 40 bis de la Ley 755 “Ley de Reforma, y adiciones a la ley 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones”, este Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, resuelve: I.- NO HA LUGAR al Recurso de Apelación interpuesto por el Licenciado Jacinto Bismarck Obregón Sánchez en su calidad de Apoderado General Judicial de la “ASOCIACIÓN CENTRO CULTURAL NICARAGÜENSE NORTEAMERICANO (CCNN)”; en consecuencia, por las razones dadas en la presente sentencia, SE CONFIRMA la resolución No. 228/11, dictada por el juzgado tercero de distrito del trabajo febrero 2012 159 de la circunscripción Managua, a las diez y cincuenta y tres minutos de la mañana del diecinueve de septiembre del dos mil once.</p>



## **5. LA PRESCRIPCIÓN Y SU CIMIENTO EN EL DERECHO LABORAL**

En 1944 se aprobó el primer código del trabajo, que vino a derogar la figura civilista del arrendamiento de servicios, en el cual el trabajador no tenía ninguna protección laboral. Este fue reformado durante los años 60 y 70 instituyéndose normas importantes como el séptimo día y el pago de décimo tercer mes. En los años 80 el décimo tercer mes fue restringido a un pago máximo de C\$ 1,500.00. El 31 de diciembre de 1996 entro en vigencia la ley Numero 185 Código del Trabajo.

Los trabajadores exigieron por años esta importante reforma laboral para garantizar la protección y tutela de los derechos de los trabajadores, condición necesaria para alcanzar en la practica la igualdad ante la ley; esto, para superar la enorme desigualdad económica y social entre empleadores y trabajadores.

En similitud con el proceso civil, la prescripción congruente con el principio de aportación de parte se prohíbe al juzgador aplicación de la prescripción ex officio, y deja la excepción a conciencia del litigante. También y esto debe quedar totalmente admitido, no puede en forma alguna corregir, salvar, enmendar errores de hecho, que quedan bajo la absoluta salvaguarda de las partes <sup>Arto. 2027 Pr.</sup> Por lo general, el término para la prescripción de acciones, comenzará a correr desde el día en que la obligación sea exigible <sup>Arto. 924 y 931C.</sup>

La prescripción de las acciones laborales se debe atener a lo dispuesto por los Artículos. 257,258, 259 y 260 CT, siendo alegados en debida forma por la contraparte del proceso no cabe más que así declararlas.

### **5.1.1. PRESCRIPCIÓN E IRRENUNCIABILIDAD**

La prescripción y la Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales es un hecho objetivo que según el código del trabajo, articulo 257 CT. *“Las acciones que se*



*deriven de código del trabajo, de la convención colectiva y del contrato individual del trabajo prescriben con el transcurso del tiempo”.*

Por otro lado según el mismo código los derechos reconocidos en el código del trabajo son irrenunciables. En consecuencia, esto está a indicarnos claramente que “*no debe de confundirse la irrenunciabilidad de derechos con la perdida de los mismos por prescripción<sup>49</sup>...*”, “*la irrenunciabilidad de derechos del trabajador... no son incompatibles con la decadencia de tales derechos por el transcurso del tiempo<sup>50</sup>...*”. “*el trabajador no puede renunciar al salario, pero el salario ya devengado prescribe transcurrido un año desde que la acción puede ejercitarse*”.

La acción no es más que el derecho de pedir en juicio lo que se nos debe, “*actionihaliudestquamiuspersequendi in audicioquodsibidebetur*” la acción prescribe cuando el derecho nació y se podía ejercitar, pero el tiempo transcurrido para su ejecución sobrepasa al legalmente hábil. “*...cuando la acción se ejercita para exigir percepciones económicas, el plazo de un año se computa desde el día en que la acción pudo ejercitarse*”... el día<sup>51</sup>Aquo coincide con aquel en que surge la acción y por tanto la posibilidad de ejercitarla.

De acuerdo con los agravios expresados:

- a) El Cuaderno de Sentencias 156 agravia que la A-quo<sup>52</sup> haya decretado con lugar el pago de aguinaldos de los años dos mil seis al dos mil ocho, cuando la única prueba aportada por la contraparte para demostrar su dicho fue una documental consistente en copia de Acta de Inspección Integral, misma que impugno de forma fehaciente<sup>53</sup>, máxime cuando aportó al proceso diversas documentales mediante las cuales

<sup>49</sup>SagardoyBengoechea. Prontuario de Derecho del Trabajo. 3ra. Edición CIVITAS, Madrid, España. Año: p.413.

<sup>50</sup> Ídem.

<sup>51</sup> Es el día o momento en que empieza a computarse la prescripción

<sup>52</sup> Día desde el cual comienza a contarse un término. Se dice del juez inferior cuando su resolución ha sido objeto de recurso ante el superior

<sup>53</sup>Fidedigno, que da testimonio de la certeza de algo



demonstró que pago la Liquidación Final del trabajador demandante, que dicho sea de paso no fueron impugnados por éste.

b) Le agravia que la A-quo ordenara el pago de vacaciones decretado por la A-quo al considerar que el actor no probó tal adeudo por ningún medio probatorio pertinente.

Será así la fecha en que el empresario no ha satisfecho la cantidad debida, o en que ha entregado una cantidad menor, la que determinara el concepto del plazo de prescripción, con independencia de que el contrato no se haya extinguido...”, “el plazo se computara a partir del momento en que el crédito es exigible<sup>54</sup>” Las acciones de trabajo prescriben en un año, contados a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes<sup>55</sup>”,

Comen.

En el fondo parece que si hay contradicción entre la aceptación de la prescripción y las finalidades proteccionistas y tutelares que pueden reconocerse a los derechos de los trabajadores. Sin embargo para cerrar el paso a interminables disputa la prescripción resulta una institución necesaria. HCHS, LMHT, Y ENLT.

En realidad, se trata de un conflicto entre la justicia y la seguridad jurídica, que no puede ser resuelto de una manera univoca. Constituye ese conflicto una cuestión de grado, allí donde la injusticia del derecho positivo alcance tales proporciones que la seguridad jurídica garantizada por el derecho positivo no represente ya nada en comparación con aquel grado de injusticia. Sin embargo por regla general, la seguridad jurídica que el derecho positivo confiere justificara también, precisamente en cuanto forma menor de la justicia, la validez del derecho positivo en cierta medida injusto.

<sup>54</sup> p. 627”Rodríguez Mancini editorial Astrea. Argentina. “Art. 516 (LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICO):

<sup>55</sup> Según Néstor de Buen Lozano. Miembro de número de la academia iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social. (DERECHO DEL TRABAJO) 9º Edición. Págs. 652, 653 editorial Porrúa S.A. México.



No cabe duda de que, si no estuviera debidamente reglamentada la prescripción extintiva, la vida de las relaciones laborales sería intolerable y no habría tiempo más que para atender a los conflictos, sin que existiera capital que pudiera hacerles frente.

En ello, inclusive, se produciría un fenómeno pernicioso para la estabilidad de las empresas y, por lo mismo, para los propios trabajadores. Mario de la Cueva recuerda, a propósito de estas cuestiones como la imprecisa redacción del Artículo 328 de la ley de 1931 de México, que omitía señalar el momento en que se iniciaba la prescripción, provocó conflictos que llevaron, incluso, a que la corte condenara el pago de salarios de casi cuarenta años. Afortunadamente, como señala el maestro en una ejecutoria de 12 de febrero de 1936, toca 3660/36/2°, Tomasa Godínez, se consagró el principio de que la prescripción corría desde el momento en que la obligación era exigible y no, como se entendió antes, desde el día en que el trabajador fuere separado o se separase del trabajo. Ello evitó *“la inestable condición financiera en que asumió a muchas empresas y la visión de varios millares de juicios y sentencias que destruyeran la precaria economía nacional de aquellos años...”*.

En cuanto a los agravios:

- a) Le agravia que la A-quo desechara de plano la excepción perentoria de prescripción opuesta al considerar que la misma comienza a correr a partir de que finaliza la relación laboral, cometiendo error de derecho puesto que la prescripción comienza a correr desde que el crédito es exigible, es decir, año con año.
- b) Le agravia que la A-quo haya declarado SIN LUGAR la excepción de pago opuesta en su libelo de contestación de demanda, cuando en el transcurso del proceso aportó diversas documentales que evidencian el pago de prestaciones laborales a favor del trabajador.

La Prescripción debe de ser opuesta como excepción y en las oportunidades que la ley señala, en este sentido el Arto. 320 Código del Trabajo establece que todas las



excepciones deberán oponerse en la contestación de la demanda o contrademanda, expresándose los hechos en que se fundamentan, salvo que se fundaren en hechos sobrevenidos.

Todas las excepciones las resolverá la autoridad laboral en la sentencia definitiva, excepto las de incompetencia de jurisdicción o ilegitimad de personería, que deben resolver previamente.

En relación para oponer las excepciones perentorias, estas en el Código del Trabajo vigente, están reguladas en los artículos 320 y 322 CT; este último artículo literalmente dice: “*las excepciones perentorias podrán oponerse en cualquier estado del juicio*”. En cuanto a la oportunidad para oponer la excepción perentoria de prescripción se señala que “las excepciones perentorias deben oponerse en el escrito de contestación de la demanda. Pero podrán oponerse con posterioridad a ella, en cualquier estado del juicio y en cualquier instancia, antes de la sentencia definitiva, si se protesta que hasta entonces no han llegado a su conocimiento<sup>56</sup>...”, más adelante dice: “no obstante, la prescripción puede oponerse en cualquier instancia, antes de la sentencia firme, sin necesidad de la protesta, menos en casación<sup>57</sup>”.

De todo lo antes expuesto hay que darle además gran énfasis a lo resuelto por Nuestro Honorable Tribunal Nacional laboral de Apelaciones y resaltar una postura adoptada por nuestros Legisladores en la forma de cómo se logró el pago completo de las prestaciones sociales del trabajador que por muchos años no fueron pagada en tiempo y forma como Derecho Adquirido por los años Laborados.

---

<sup>56</sup>Ivan Escobar Fornos en su libro Introducción al Proceso. Editorial Hispamer, 2ª edición, p.210:

<sup>57</sup> Así se desprende del Artículo. 874 Código Civil de la Republica de Nicaragua, el cual prevalece sobre el Artículo 825 Código de Procedimiento Civil de la Republica de Nicaragua, por expresa disposición del Artículo. 2142 Código de Procedimiento Civil de la Republica de Nicaragua . El anterior criterio lo confirma la Corte Suprema de Justicia.



POR TANTO:

Con base en las consideraciones hechas, disposiciones legales citadas y Artículos 271; 272; 347, 404 todos del Código del Trabajo y Artículos 38 y 40 bis de la Ley 755 “LEY DE REFORMA, Y ADICIONES A LA LEY 260, LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL Y CREADORA DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES”, este TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES, RESUELVE: I.- NO HA LUGAR al Recurso de Apelación interpuesto por el Licenciado JACINTO BISMARCK OBREGÓN SÁNCHEZ en su calidad de APODERADO GENERAL JUDICIAL de la “ASOCIACIÓN CENTRO CULTURAL NICARAGÜENSE NORTEAMERICANO (CCNN)”; en consecuencia, por las razones dadas en la presente sentencia, SE CONFIRMA la resolución No. 228/11, dictada por el JUZGADO TERCERO DE DISTRITO DEL TRABAJO Febrero 2012 159 DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA, a las diez y cincuenta y tres minutos de la mañana del diecinueve de septiembre del dos mil once. II.- No hay costas. Disentimiento de la Magistrada Doctora AIDALINA GARCÍA GARCÍA: “DISIENTO, ya que la sentencia emitida por la mayoría, legisla con el Código del Trabajo COSTARRICENSE, en relación a la figura jurídica de la Prescripción, lo cual se convirtió en el eje de motivación de dicha sentencia, para con ello ordenar antojadizamente pagos que merecían y merecen un estudio responsable en base a nuestra legislación y Realidad Económica y Social (Primacía de la Realidad, Principio Fundamental VI C.T.).”

Concerniente a los agravios expresados es de vital prioridad para nuestro Honorable Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones el poder aclararle o dicho de otra manera el ilustrar y enseñar la forma que se debe de seguir para poder resolver y entender el tema de tanta controversia como es la Prescripción de los Derechos de Nuestros Trabajadores, el meollo es ¿Cuándo Prescriben?



El demandado expresa lo tocante al cómputo de la prescripción, que dicho cómputo corre año tras año durante transcurre la relación laboral, es decir cuando el crédito es exigible, y nunca a partir de que esta finaliza. Así las cosas, existen dos posturas según la doctrina y diferentes legislaciones que refieren sobre desde qué momento comienza a correr este término.

Una es que ese momento “corre a partir del día en que el trabajador sea separado o se separe del trabajo”, dicho en otra forma “desde que termina la relación laboral, o se extingue el contrato”. Este es el que sigue el Código de Costa Rica<sup>58</sup>. La segunda teoría, es que “La prescripción se inicia a partir del momento en que la obligación es exigible”. Esta es seguida por la Ley Federal del Trabajo de México<sup>59</sup>.

Según Mario de la Cueva<sup>60</sup>, esto se debió a que la ley de 1931, solamente establecía el lapso de la prescripción, pero “no determina el momento a partir del cual correría la prescripción”. Y agrega: “Todavía recordamos una sentencia que condenó al pago de salarios de casi cuarenta años, a partir de 1899, una tesis que fue ratificada por la Suprema Corte de Justicia”. Como puede apreciarse, las razones para establecer el Arto. 516 antes transcrito, fueron eminentemente económicas. Por su parte, el principio seguido por el Código del Trabajo de Costa Rica en el Arto. 602, transcrito anteriormente, obedece a razones de los derechos del trabajador<sup>61</sup>.

Reconocer cualquier prescripción durante la vigencia del contrato atenta contra principios fundamentales del derecho laboral principalmente el de justicia social, consagrado por los Artos. 74 de Constitución y 1° del Código del Trabajo que

---

<sup>58</sup> Artículo 602 Código del Trabajo de la República de Costa Rica. PRESCRIPCIÓN LABORAL NORMA GENERAL. Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de seis meses, contado desde la fecha de extinción de dichos contratos”.

<sup>59</sup> Artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo de México: “Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes”.

<sup>60</sup> En su obra “El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

<sup>61</sup> Los que encontramos recogidos en sentencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de este hermano país (Voto No. 5969-93 de las 15:21 horas, del 16 de noviembre de 1993).



precisamente se basa en la idea de compensar mediante una legislación protectora a la debilidad económica y social del trabajador, particularmente dentro de su relación con el patrón.

Hacer prescribir un derecho del trabajador mientras esté vigente la relación laboral, es decir, en esa situación de dependencia, equivale a menudo y la experiencia lo ha demostrado, a ponerlo a escoger entre efectuar el reclamo de sus derechos o conservar su empleo.

Este principio adoptado por Costa Rica lo tenemos de manera más amplia en nuestro Código Civil de 1904, el que aun cuando en el Arto. 924 C, prescribe que: “Por lo general el término para la prescripción de acciones comenzará a correr desde el día en que la obligación sea exigible;” en su Arto. 931 C, establece casos de excepción así: “NO CORRE la prescripción: 5°. “Contra los jornaleros y sirvientes domésticos, respecto a sus jornadas o salarios, mientras continúen trabajando o sirviendo al que se los debe”. Es de lógica suponer que la inspiración de nuestros legisladores, fue de elemental sentido de justicia realidad y que es la misma que casi cien años después motiva al legislador costarricense.

El Ministerio del Trabajo ha interpretado el Arto. 257 Código del Trabajo igual a la legislación comparada citada anteriormente, de nuestra vecina Costa Rica, estableciendo que durante exista la relación laboral las vacaciones no prescriben, porque los derechos reconocidos en la ley antes referida, prescriben un año después que cesa la relación laboral, artículo 257 C. T.”, por su parte el Arto. 77 C. T., prescribe: “Cuando se ponga término al contrato de trabajo, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo laborado”.

Esta disposición, nos está diciendo dos cosas incuestionables: *Que el trabajador tiene derecho a reclamar el pago de los salarios y prestaciones de ley ACUMULADAS*



durante todo el tiempo trabajado, y que obviamente no le hayan sido pagadas, CUANDO TERMINE EL CONTRATO O RELACIÓN LABORAL. Este precepto complementa el contenido del Arto. 257 C. T.

Por lo que debe entenderse que la prescripción de un año que refiere el Arto. 257 C. T, empieza a correr desde que cesa la relación laboral, por ser lo más apegado a justicia y equidad laboral, por ser la opinión de nuestro máximo Tribunal de Justicia y del Ministerio del Trabajo; y por ser, conforme al P. F. VIII, C. T., lo más favorable al trabajador (In dubio pro operario), dando cumplimiento con todo lo dicho a la exigencia del Arto. 13 L. O. P. J. En base a las razones jurídicas y doctrinarias este Tribunal rechaza de plano el agravio esgrimido por el apelante por ser notoriamente improcedente por inadmisibile.

Un punto de interés a resaltar es el Disiento de la Magistrada Doctora Aidalina García García que se hace notar dentro del fallo.

Disentimiento de la Magistrada Doctora AIDALINA GARCÍA GARCÍA: “DISIENTO, ya que la sentencia emitida por la mayoría, legisla con el Código del Trabajo COSTARRICENSE, en relación a la figura jurídica de la Prescripción, lo cual se convirtió en el eje de motivación de dicha sentencia, para con ello ordenar antojadizamente pagos que merecían y merecen un estudio responsable en base a nuestra legislación y Realidad Económica y Social (Primacía de la Realidad, Principio Fundamental VI C.T.).”

El derecho comparado es considerado Complementario, debe de recalcarse que la Ley Vigente es la que tiene primacía y que solo es posible utilizar el Derecho Comparado únicamente y exclusivamente cuando dentro de la misma exista un vacío u omisión deliberada del legislador y este no plasmo su criterio en la norma es que puede hacerse uso de otros medios en el mismo orden que se encuentra establecido.



Las prestaciones Sociales deben de pagarse año con año, ya que el espíritu de la Ley es que los trabajadores deben de gozar de sus Derechos, recordemos que el derecho del trabajo es un Derecho Social, entonces estas mismas no pueden postergarse en su pago. La Ley es clara al establecer que estas prestaciones Sociales deben de pagarse año con año y que las mismas prescriben al año.

Con el criterio anterior que establecía el libro segundo de nuestra Ley N° 185 Código del Trabajo al referirse al acápite de la Prescripción señalaba que los Derechos prescribían al año, ahora teniendo derogado este Libro segundo se dio una reforma al tema referente de la Prescripción y señala en la Ley N° 815 que los Derechos prescriben al cesar la relación Laboral. Este criterio es bien claro años anteriores a la publicación de la Ley N° 815 no se debió de dar como respuestas en los fallos de los juzgados y tribunales el pago de prestaciones sociales acumuladas que no fueron pagadas en su momento por que se establecía que prescribían año con año de esta manera se está violando lo que establece en nuestra constitución<sup>62</sup>, sin embargo se llevaba a cabo estableciendo un criterio forzado. No se debió de igual manera utilizar como base para deliberar el fallo lo que establece la legislación de Costa Rica pues en nuestro código no había vacío legal en cuanto a este tema lo que sucedía es que había una manera extensiva de interpretar la Ley.<sup>63</sup>

---

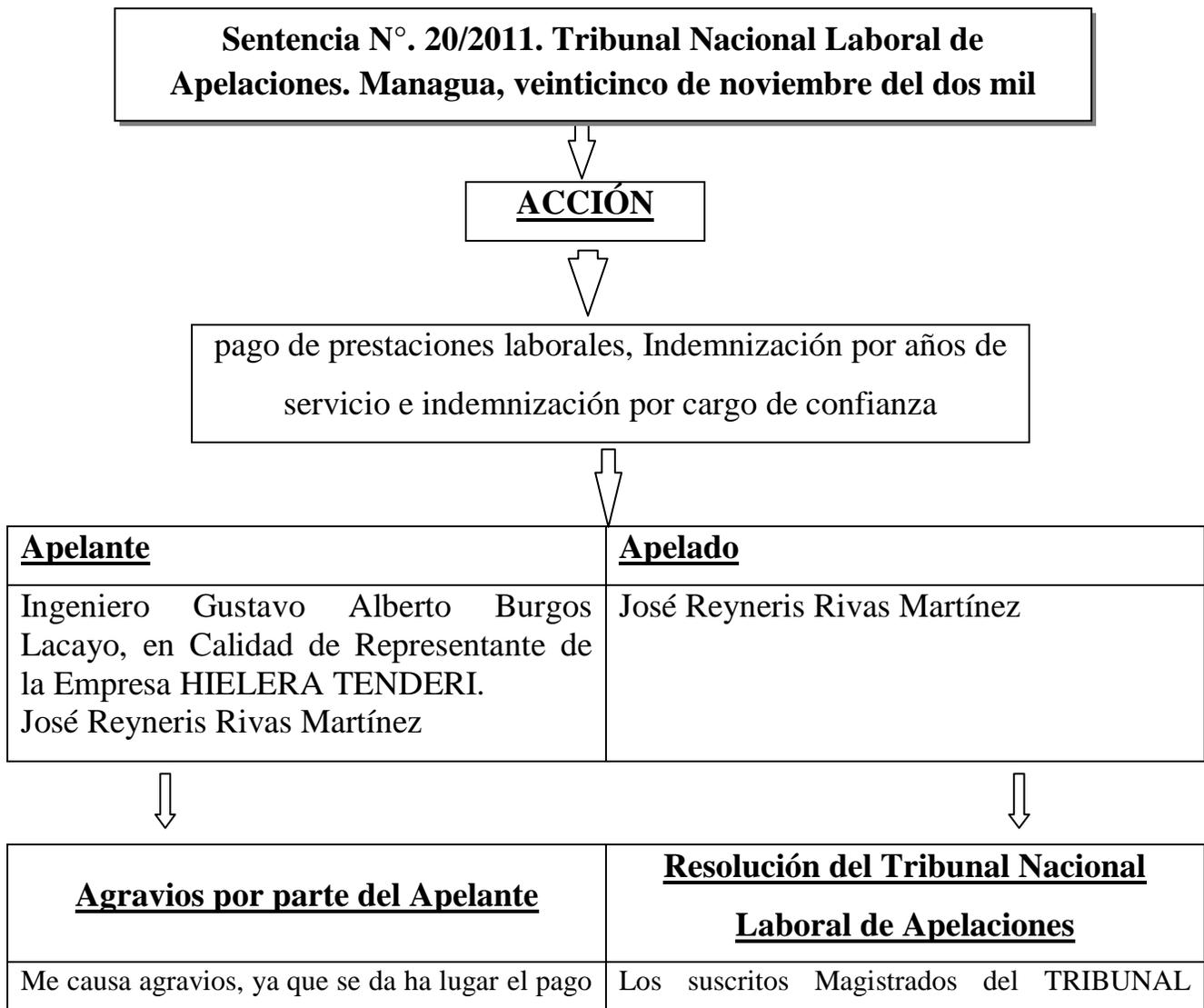
<sup>62</sup> Artículo 32: Ninguna persona está obligada a hacer lo que la Ley no mande, ni impedida de hacer lo que ella no prohíbe.

<sup>63</sup> Entrevista Msc Luis Morales Parajon, realizada en fecha cinco de marzo del 2015, a las 3:30Pm.



**6. CRITERIOS Y ANÁLISIS DE LA SENTENCIA N°. 20/2011. TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES. MANAGUA, VEINTICINCO DE NOVIEMBRE DEL DOS MIL ONCE, LAS DIEZ Y CINCO MINUTOS DE LA MAÑANA**

El mapa conceptual que presentamos, es una forma ilustrativa de los aspectos principales de la sentencia a analizar, donde haremos énfasis en unos de los Derechos que Ciertos trabajadores llegan a obtener de acuerdo a sus funciones no siendo este adquirido por todos los trabajadores, tomando en cuenta la aplicabilidad de nuestra legislación contemplados en el Código Laboral de Nicaragua.





de prestaciones laborales e indemnización...”

“...en la que me manda a pagar dentro de tercero día la suma de **CIENTO SESENTA Y CINCO MIL CÓRDOBAS (C\$ 165,000.00)** desglosado de la siguiente forma: 1.- SETENTA Y CINCO MIL CÓRDOBAS (C\$ 75,000.00) en concepto de indemnización por antigüedad laborada. 2.- QUINCE MIL CÓRDOBAS (C\$ 15,000.00) en concepto de vacaciones. 3.- QUINCE MIL CÓRDOBAS (C\$ 15,000.00) en concepto de Décimo Tercer Mes. **4.- SESENTA MIL CÓRDOBAS (C\$ 60,000.00) en concepto de indemnización por cargo de confianza...** **(Subrayado de este Tribunal Nacional), los cuales pueden observarse en el folio 1 de las diligencias de segunda instancia.** Luego, los demás agravios del recurrente, giran en torno a una Excepción de Incompetencia de Jurisdicción por Razón de la Cuantía que interpuso al momento de contestar la demanda.

NACIONAL LABORAL DE APELACIONES, RESUELVEN: 1. Se declara con lugar parcialmente el Recurso de Apelación entablado por el Ingeniero GUSTAVO ALBERTO BURGOS LACAYO, en calidad de representante de la empresa HIELERA TENDERÍ, en contra de la Sentencia N° 54, de las once de la mañana del diecisiete de marzo del dos mil once, dictada por el Juzgado Local Civil y Laboral por Ministerio de Ley de Masaya. **2. Se REFORMA la Sentencia recurrida únicamente en su Punto Resolutivo II numeral 4, debiendo declararse sin lugar el pago de Indemnización por Cargo de Confianza, por las razones y disposiciones legales expuestas en el Considerando II de la presente Sentencia.** 3. La Sentencia recurrida queda ratificada en sus demás puntos. 4. Al tenor del Art. 93 Pr.; agréguese en esta instancia, fotocopia debidamente Certificada por el Secretario de este Tribunal Nacional, de las diligencias de apelación, formadas ante el Tribunal de Apelaciones de Masaya. 5. Notifíquese la presente Sentencia a ambas partes por la Tabla de Avisos, al tenor de los Art. 287 C.T. 6. No hay costas. Cópiese, notifíquese y con testimonio concertado de lo resuelto, vuelvan las diligencias a su lugar de origen.



La indemnización por Cargo de Confianza, sobre particular la que estable nuestro Código Laboral en su Artículo 47, ha sido objeto de confusiones, por parte de los Trabajadores, Empleadores y el Propio juzgador.

Procesalmente este Derecho a sufrido una metamorfosis, primero los Jueces y Tribunales establecieron como premisa procesal para poder lograr este Derecho a dicha Indemnización la necesidad de que el demandante subsidiariamente debía plantear la **Acción de Reintegro**.

Sin embargo este criterio ha cambiado, actualmente la jurisprudencia establece que no es necesario plantear la acción de reintegro<sup>64</sup>. En realidad se ha considerado que a un trabajador de Confianza no se le puede obligar a ejercer necesariamente la acción de reintegro, ya que bien puede o no desear regresar a ese trabajo de donde ha sido despedido en violación a sus Derechos Fundamentales.

El trabajador puede demandar solamente el pago de la indemnización, pero queda obligado a probar en juicio los hechos que constituyen la Violación de dicho Derecho, si los prueba debe mandársele a pagar la indemnización correspondiente<sup>Arto. 47 CT.</sup>, sin perjuicio de otras prestaciones o indemnizaciones que tuviere Derecho.

Partiendo de los agravios que totalmente fueron citados por la parte apelante, se hace notable la cuidadosa observación que nuestro Honorable Tribunal Nacional hace al respecto de que los pagos ordenados concernientes a la Indemnización por Antigüedad, Vacaciones y Décimo Tercer Mes, son ajustados a derecho, pero en lo concerniente al pago de indemnización por cargo de confianza, es un punto de gran pauta y es un Derecho que fue ordenado a pagar por el Juez A-quo, por el simple hecho de que el trabajador ejercía un cargo de confianza.

---

<sup>64</sup> Sentencia del 19 de Octubre del año 1999/10:25 de la mañana, del Tribunal de Apelaciones Circunscripción de Managua.



Es menester hacer una pequeña aclaración con respecto al tema de que un trabajador desempeñe un cargo de confianza.

Recordemos que el trabajador de Confianza, lo es, no por el nombre que se da al cargo, sino por la Naturaleza de sus Labores, por conocer y ser parte de la empresa, de sus intimidades y secretos, porque su confidencialidad y lealtad son cualidades necesarias para el buen desempeño del cargo y para la buena marcha de la empresa. La pérdida de la confianza presupone una afectación al normal desempeño de la empresa y en ciertas circunstancias hasta puede significar un grave peligro para el desarrollo de la misma.

La calidad de confianza no reside en el trabajador, sino en el empleador, quien decide si el trabajador goza o no de su confianza. Aun cuando el trabajador alegue que sigue siendo leal y de confiar, deja de serlo, solo por el hecho que el empleador ya no lo considere como tal. La confianza no tiene absolutamente nada que ver con el afecto, la amistad o el cariño.

Siempre son trabajadores de confianza los gerentes, directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter Legal pueden sustituir al empleador <sup>Arto. 7 CT.</sup> Este trabajador de confianza, es el representante del empleador, en el sentido de que puede obligar a estos en su relación con los demás trabajadores y contraer compromisos en nombre de la empresa.

Otro punto a destacar, es que el trabajador relató en su demanda lo que textualmente dice en lo conducente, así: “En fecha seis de noviembre del año dos mil ocho, por razones personales solicité mi pensión de vejez y ME RETIRÉ PREVIO AVISO DE RENUNCIA ante la empresa en la que laboraba, personalmente ante el Gerente de la HIELERA TENDERI, señor GUSTAVO BURGOS LACAYO manifestando que mi último día laboral sería el día seis de noviembre de ese año, otorgando los quince días necesarios para no perder mis prestaciones laborales” .



Estos hechos, deben tenerse como ciertos, al no haber sido negados por el demandado al momento de contestar la demanda, los hechos no negados expresamente se tendrán por aceptados en favor de la parte demandante. Arto 313 C.T.

El trabajador de confianza no tiene Derecho de la Indemnización que establece el Artículo 47 del Código del Trabajo, solo por el hecho de ser de Confianza. Esta se paga únicamente cuando la terminación del contrato se verifica en Violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el Código del Trabajo y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra este por haber ejercido o intentado ejercer sus Derechos laborales.

**Juris. Pág. 18-19** Por el simple hecho de ostentar un cargo de confianza, no nos hace acreedores de la indemnización por cargo de confianza que estipula el arto. 47CT. Véase la 01 Revista Justicia No 13 - Historia del CT. No estamos en presencia de un despido violatorio bajo los supuestos del art. 46CT. LA DOCTORA ANA MARÍA PEREIRA TERÁN disiente ROTUNDAMENTE de las consideraciones y resoluciones de mayoría, específicamente de la siguiente conclusión que se hace en la sentencia de mayoría.<sup>65</sup>

Pero en esta ocasión estamos frente a un suceso que se llevó a efecto de forma espontánea por la parte trabajadora, al llegar a la conclusión de solicitar sus Derechos, haciéndolos finiquitar al solicitar su Renuncia, demostrando de esta manera que en ningún momento se encontró frente a una violación de sus derechos, es por ello y notorio que la actuación de la Juez A-Quo al ordenar el Pago de la Indemnización de Cargo de confianza al trabajador por simple hecho de este haber ejercido dicho cargo

---

<sup>65</sup>. Síntesis de SENTENCIA No. 591 / 2014 del 14 de Agosto de 2014. Juicio No. 002364-ORM6-2013-LB Voto No. 591 / 2014. Tribunal Nacional Laboral de Apelación.



de confianza, no fue la manera correcta de aplicación de la ley. Podemos darnos cuenta que no hubo un buen uso de la Primacía de la Realidad. Principio Fundamental IV CT.

La obtención de este Derecho dependerá en su gran manera de las circunstancias en que se dé la finalización del mismo, tanto por parte del trabajador como por parte del empleador.

Quiere decir esto, que las cesantías son exigibles por parte del trabajador al momento de terminar el contrato de trabajo, por lo que la prescripción empezará a correr a partir del día siguiente a la terminación del contrato de trabajo.

## **7. EXTRACTOS DE SENTENCIAS N.º. 56, 86 y 170 DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**

### **7.1. CRITERIOS Y ANÁLISIS DE LA SENTENCIA N.º. 56 -MULTA, DÉCIMO TERCER MES Y DEDUCCIONES ILEGALES EN LIQUIDACIÓN FINAL. APELACIÓN. CON LUGAR PARCIALMENTE**

“... En conclusión, este Tribunal estima que el empleador elaboró en tiempo la liquidación de los actores, dentro de los diez días que alude el Art. 95 C.T., en relación al Décimo Tercer Mes, razón por la que en este caso en particular, no procede el pago de la multa de dicha prestación. El Art. 89 inciso a) C.T., indica lo siguiente: “...El salario, el pago de vacaciones no gozadas, el décimo tercer mes y las indemnizaciones por riesgo o accidente de trabajo, gozan de los siguientes privilegios: a) Son preferentes a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente...”, disposición legal más que clara en su contenido, razón por la que la liquidación de los trabajadores no podrá ser afectada por ningún tipo de crédito, excepto el de alimentos. Las deducciones a que alude el Art. 88 C.T., corresponden únicamente a lo concerniente al Seguro Social (INSS) y al Impuesto Sobre la Renta (IR). Empresa Laboratorios Solka, Sociedad Anónima vs. Ana del Socorro González Lumbí y otro. Sentencia No. 56. Tribunal Nacional Laboral



de Apelaciones. Managua, diecisiete de febrero deldos mil doce. Las once de la mañana.<sup>66</sup>

El salario por Décimo Tercer Mes fue una novedad en Nicaragua, como hemos venido hablando este se encuentre contemplado en nuestro código del trabajo. Una multa equivale a una Sanción la cual es una medida que el legislador la estableció con el objetivo de que se pague a tiempo el pago del Décimo Tercer Mes y que los empleadores no promuevan atrasos en los juicios laborales, creyendo que de esta manera ambas partes quedarían conformes. En este caso el empleador le solicitó a los actores que se presentaran dentro del tercer día después de haber sido despedidos, a retirar la liquidación de sus prestaciones laborales, es por ello que no cabe lugar de dicha multa solicitada por la parte demandante(apelado).En lo que compete a las deducciones lamentablemente nos encontramos con una mala interpretación de la Norma Vigente, la parte apelante tiene sin base su agravio y es por ello que al igual que el salario Mínimo el Décimo Tercer mes cuenta con un respaldo o dicho en otras palabras cuenta con Medidas protectoras y es así que nuestro Honorable Tribunal lo señala de una forma clara, quedando así desestimado dicho agravio.

## **7.2. CRITERIOS Y ANÁLISIS DE LA SENTENCIA N.º. 86 - MULTAS CON LA LIMITANTE DEL ARTO. 2002 C. APELACIÓN. SIN LUGAR.**

“... Es Tribunal tiene su criterio que para toda multa regulada por el Código del Trabajo, debe aplicarse la limitante del Art. 2002C.; disposición que indica lo siguiente: “...Cuando sólo se reclame la pena, ésta no puede exceder en valor ni en cuantía a la obligación principal; y en los casos en que es posible el reclamo principal y de la pena conjuntamente, la pena NO PUEDE EXCEDER DE LA CUARTA PARTE DE AQUEL...”. Proyectos Préstamos e Inversiones Inmobiliaria Sociedad Anónima (PRISA) vs. Bayardo Patterson Salmerón. Sentencia No. 86.

---

<sup>66</sup>. Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales. Op. Cit. Pag. 328-329



Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Managua, dieciséis de marzo del dos mil doce. Las diez de la mañana.<sup>67</sup>

Dentro de un procedimiento cabe resaltar determinadas circunstancias que atañen la continuidad del mismo, es por ello que es notable la causa de discusión de este proceso, él se versa sobre una multa y se estima que no es aplicable por cuestiones de Realidad Económica y Social (Principio Fundamental VI C.T.). En lo referente a la multa del Arto. 95 CT, con la limitante del 2002 C, estima este Tribunal Nacional que desde los tiempos del Tribunal Superior del Trabajo se ha sostenido de manera continua, que existiendo una obligación principal y una obligación subsidiaria por incumplimiento de ésta, la subsidiaria no puede exceder en cuantía a la obligación principal y que en los casos que es posible el reclamo de ambas conjuntamente, la obligación subsidiaria no puede exceder de la cuarta parte del principal.

### **7.3. CRITERIOS Y ANÁLISIS DE LA SENTENCIA N.º 170 - MULTAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO CON LA LIMITANTE DEL ART. 2002 C. APELACIÓN. CON LUGAR.**

“... Siempre sobre la limitante del Art. 2002 C., este Tribunal Nacional ya dispuso por UNANIMIDAD, a través de la Sentencia N.º 25/2011, de las 10:15 a.m., del 15/12/2011, lo que textualmente dice en lo conducente así: “...En lo referente a la multa del Arto. 95 CT., con la limitante del 2002C, estima este Tribunal Nacional que desde los tiempos del Tribunal Superior del Trabajo se ha sostenido de manera continua, que existiendo una obligación principal y una obligación subsidiaria por incumplimiento de ésta, la subsidiaria no puede exceder en cuantía a la obligación principal y que en los casos que es posible el reclamo de ambas conjuntamente, la obligación subsidiaria no puede exceder de la cuarta parte del principal. De tal modo en lo laboral, se aplica por equivalencia el principio contenido en el Arto. 2002 C., por evidentes razones económicas y de justicia, conformes a los principios fundamentales

<sup>67</sup>. Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales. Op. Cit. Pag. 329



que inspiran al Derecho Laboral especialmente el principio fundamental sexto del título Preliminar del Código del Trabajo que dice: “Las presentes disposiciones son concretas, objetivas y regulan las relaciones laborales en su realidad económica y social”, razón por la cual este tribunal reforma ese punto resolutivo de la sentencia dictada por el Juez A quo...”. Estado de la República de Nicaragua, Ministerio de Salud (MINSAL), Hospital San Juan de Dios de Estelí vs. Santos Lidia Martínez Jiménez. Sentencia No. 170. Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Managua, ocho de mayo del dos mil doce. Las once y cincuenta minutos de la mañana.<sup>68</sup>

La limitante que expresa el artículo 2002 del C. se encuentra por encima de lo que establece nuestro Código Laboral en su Artículo 95, ha sido objeto de confusiones, por parte de la parte apelada, este Derecho a sufrido una mutación, primero los Jueces y Tribunales establecieron como premisa procesal para poder lograr este Derecho al pago de dicha acción. Arto. 2002 C., por evidentes razones económicas y de justicia, conformes a los principios fundamentales que inspiran al Derecho Laboral especialmente el principio fundamental sexto del título Preliminar del Código del Trabajo que dice: “Las presentes disposiciones son concretas, objetivas y regulan las relaciones laborales en su realidad económica y social”, razón por la cual este tribunal reforma ese punto resolutivo de la sentencia dictada por el Juez A quo.

---

<sup>68</sup>. Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales. Op. Cit. Pag. 329



## **CONCLUSIÓN**

Una vez concluido el trabajo investigativo en esta materia y de conformidad a la Doctrina, Derecho positivo, Derecho Comparado, Principios y criterios Jurisprudenciales se puede llegar a las siguientes conclusiones:

- 1.** La jurisprudencia en sentido moderno es la opinión o las opiniones vertidas en las resoluciones dictadas por el más alto Tribunal de un país, en el caso de Nicaragua solo debería ser conforme a ese criterio la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, conforme a ese criterio; y tradicionalmente en el derecho se ha considerado que la jurisprudencia es solo la que proviene de los órganos jurisdiccionales. La jurisprudencia en carácter administrativo no obliga a nadie, puesto que no existe un tribunal conformado en el que se unifiquen los criterios y que se pueda verter una jurisprudencia con principios uniformes al país.
- 2.** Si bien es cierto que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Ley N°815 supera en materia procesal a la Ley N°185 Código del Trabajo, en lo que respecta al Libro II, específicamente en cuanto al procedimiento de la Prescripción, puesto que el anterior contenía muchos vacíos quedando al arbitrio del juez en muchas ocasiones la forma de aplicar el Derecho. Consideramos que la Ley Federal de México es mucho más completa, más amplia en cuanto a su contenido y a su aplicación.
- 3.** Conforme nuestra Carta Magna, en su artículo 32: “Ninguna persona está obligada a hacer lo que la Ley no mande, ni impedida de hacer lo que ella no prohíbe”, haciendo alusión a la sentencia N° 61 en donde se lleva a conflicto la forma de como dirimir el asunto del pago de las prestaciones sociales, resaltan las dos posturas antes expuestas y es por ello que consideramos que de una forma se llevó a la violación del artículo antes expresado en lo que respecta la forma en que se dictó el respectivo fallo al no tomarse en cuenta única y exclusivamente lo que contemplaba Nuestra Legislación al tocante del tema de la Prescripción, por tal



razón el ciudadano común es consciente si las dimensiones de su conducta deben ajustarse a derecho, o, si por el contrario, puede proceder conforme a su libre albedrío, y llega a la conclusión que en la sociedad deben de respetarse los parámetros impuestos por ella.

4. De acuerdo a lo que señalamos con respecto a la Sentencia N° 20, consideramos que la obtención al Derecho de Indemnización por Cargo de Confianza, dependerá en su gran manera de las circunstancias en que se dé la finalización del mismo, tanto por parte del trabajador como por parte del empleador.
5. En el caso de Nicaragua, el problema se agiganta aún más por razones diversas: crisis económicas, la fuerza de trabajo es un gran porcentaje que constituye la población económicamente activa se encuentra desempleada y con un bajo nivel cultural y educativo en materia laboral, dispersión de la legislación, aunque con el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Ley N°815 ya superado por las exigencias pragmáticas de la historia exigen la aplicación de una legislación armoniosa, moderna que resuelva la contingencia que resulte en el mundo laboral.
6. Es de todo conocimiento que la interpretación de la Ley debe de salvaguardarla el propio Legislador, quien es el que la crea, para que de esta manera se eviten muchas malas interpretaciones por parte de quienes tenemos la bella vocación de la abogacía y de esta manera evitar conflictos y estar todos sujetos a una misma estructura, ósea en una misma Línea.
7. El funcionario público: (autoridades laborales), le corresponde administrar justicia y aplicar la ley en beneficio de quien le asiste el derecho y no emitir opiniones ni criterios en detrimento de los derechos ya establecidos; y cuando aplique la ley deberá de tomar en consideración los Principios Doctrinales del Proceso: Proteccionistas: In dubio pro operario, **Norma más beneficiosa**, y Condición más favorable. **Principios Fundamentales: VII, VIII, IX, X. CT.**



## **RECOMENDACIONES**

- 1.** Como en todo estudio hecho en nuestro país nos enfrentamos con grandes obstáculos bibliográficos inexistencia de auténticas fuentes documentales y carencia de estudios realizados por los juristas que pudieran ofrecer un marco de referencia teórico propio a nuestro país, pero tales limitaciones creemos que fueron superadas por la continua búsqueda de datos y doctrinas extranjeras y de principios básicos perdidos por la ciencia del Derecho general, por lo que el presente trabajo lo hemos querido desarrollar tocando todos los elementos que se producen o se den en una relación laboral, por tal razón hacemos un llamado a los concedores y administradores del Derecho a ser facilitadores de la información teniendo en cuenta que esta es de carácter público.
- 2.** Consideramos que con este trabajo sirve a empleadores y trabajadores para ilustrar en razón de sus derechos. Cualquier omisión u oscuridad en el presente trabajo no fue voluntariamente hecha, sino las limitaciones bibliográficas que señalamos al inicio de este apartado, fueron las que ocasionaron tales omisiones.
- 3.** Con la aplicación de este nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Ley N°815, no se resolverán los problemas de los trabajadores, sino que se hace necesario: concientizar a los empleadores a cumplir con las disposiciones establecidas en el mismo, también se hace necesario que el Gobierno siga creando políticas de inversión y de confianza, así mismo que el Gobierno como empleador sea el primero en respetar y cumplir con todas las disposiciones sobre la relación laboral.
- 4.** Creemos pues que para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores e impulsar una verdadera reactivación productiva se hace necesario impulsar una serie de políticas que vayan dirigidas a unificar esfuerzos tanto en empleadores como en trabajadores que son lo que producen riquezas materiales y sociales y no



se trate de andar buscando como le paguen menos al trabajador o que le sustraigan sus prestaciones sociales.

- 5.** En toda relación laboral se hace necesario que se oficialice a través de un contrato de trabajo por muy pequeño que sea la labor que se realiza o su tiempo de duración (depende si es un contrato determinado o indeterminado), este contrato hay que hacerlo con los datos mínimos que aseguren la relación laboral entre el trabajador y el empleador.
- 6.** Es necesario que los empleadores cumplan con sus deberes, derechos y obligaciones establecidos por las instituciones que intervienen en el mundo laboral, como son: el Ministerio del Trabajo, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, Ministerio de Salud, etc. y de igual manera cumplir con el Código del Trabajo Ley N° 185 y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Ley N°815.
- 7.** También es necesario que los trabajadores estén bien informados de sus obligaciones, prohibiciones en relación laboral para mejorar sus disciplinas y de esa manera no alegar ignorancia de ley.
- 8.** Hay que redactar un documento donde se haga constar el pago que recibe el trabajador, este puede ser a manera de recibo donde no hayan muchos trabajadores y donde se puede hacer planillas de pago sería mucho mejor.
- 9.** Sirve el presente trabajo como un pequeño aporte, para que estudiosos del derecho laboral y dedicados a tiempo completo lo desarrollen y publiquen en aras de aportar los conocimientos a quienes participan en el mundo tan complejo de la relación laboral y especialmente a quienes producen riquezas y bienestar material: los trabajadores.



---

## **BIBLIOGRAFIA**

### **TEXTOS GENERALES**

1. DE LA CUEVA, MARIO.

Derecho Mexicano del Trabajo, T.II, 6ª., México, Ed. Porrúa, 1964.

2. DE LA CUEVA, MARIO.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo / Mario de la Cueva -- 17a. edact. / por Porfirio Marquet Guerreroa.Ed. -- México : Porrúa, 1999  
t.1.

3. VALLADARES CASTILLO, FRANCISCO.

Manual de derecho individual del trabajo y seguridad social / Francisco Valladares Castillo -- León, Nic. : BITECSA, 2001  
208 p.

4. VALLADARES CASTILLO, FRANCISCO.

Procesos en los conflictos colectivos de carácter jurídico y económico social en Nicaragua / Francisco Valladares Castillo -- León, Nicaragua: UNAN, 2010.

5. VALLADARES CASTILLO, FRANCISCO.

Derecho procesal del trabajo: primera instancia / Francisco [Isabel] Valladares Castillo -- [Managua, Nic.]: BITECSA, 2000  
111 p.



6. JUAN M. RAMÍREZ MARTÍNEZ.

Curso de derecho del trabajo: fuentes. Derecho sindical. Contrato de trabajo. Seguridad social. Proceso laboral / Jesús García Ortega... [et al.] ; Director: Juan M. Ramírez Martínez -- 9a.Ed. -- Valencia, España: Tuirant lo Blanch, 2000 582 p.

7. MORENO, ROBERTO.

Sistema de relaciones laborales en Centroamérica: caso Nicaragua, estudio regional / Roberto Moreno, Luciano Torres -- Managua, Nic. : Friedrich Ebert Stiftung, 2004.

8. ALEMÁN MENA, DONALD.

Derecho Procesal del Trabajo Nicaragüense, concordado con jurisprudencia, doctrina y derecho comparado / Donald Alemán Mena; edición: Francisco Arellano Oviedo -- Managua, Nic. : UPOLI, 2005 536 p.

9. ALEMÁN MENA, DONALD JOSÉ.

Derecho del Trabajo Nicaragüense: concordado con jurisprudencia, doctrina y derecho comparado / Donald José Alemán Mena; editor: Francisco Arellano Oviedo -- Managua, Nic. : PAVSA, 2004 331 p.

10.A.F. CESARINO JR. DIREITO.

Social Brasileiro, 6°. El Sao Paulo, 1970 p. 25 (citado por Montoya Melgar Alfredo, Derecho del Trabajo. Madrid, ed.

11.CARRO IGELMO, ALBERTO.

“Curso de Derecho del Trabajo” EditBosch.S.A Barcelona pag 367Año 1985.



12. ESCOBAR FORNOS, IVAN.

Introducción al Proceso. Editorial Hispamer, 2ª edición, p.210.

**TEXTOS LEGALES.**

1. Constitución Política de Nicaragua.
2. Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua.
3. Ley n°. 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua.
4. Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales Septiembre 2011 - Mayo 2012.
5. Tesauro 2008-2010.
6. Ley No. 755. LEY DE REFORMA Y ADICIONES A LA LEY No. 260, LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL Y CREADORA DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES, Promulgada el 18 de marzo del 2011 y Publicada el 24 de marzo del 2011, entrando en vigencia ese mismo día.
7. Código Civil de la Republica de Nicaragua.
8. Ley No. 625 Ley del Salario Mínimo; Publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 120, del 26 de junio del 2007.

**DERECHO COMPARADO.**

1. Código del Trabajo de la República de Costa Rica.
2. Ley Federal del Trabajo de México.

**INVESTIGACIONES MONOGRAFICAS.**

1. CARMONA REYES, ANABELL.

Análisis jurídico de los principios, fuentes, partes y autoridades del trabajo en el Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua contemplado en el acuerdo



No. JCHG-019-12-08 / Anabell Carmona Reyes, Karla Mercedes Chávez Reyes, Jenny Aracelly García Castellón -- León, Nic. : UNAN, 2012iii, 92 h. DER 378.2 C287a 2012.

2. LÓPEZ HENRÍQUEZ, AÍDA EDITH.

Sistematización de las fuentes del derecho laboral en Nicaragua / Aída Edith López Henríquez, Wolfgang Bonilla Toruño, José Ignacio Juárez Morán -- León, Nic. : UNAN, 2000142 h. DER 378.2 L864s 2000.

3. SIEZAR ROBLES, LIGIA PATRICIA.

Derecho del trabajo y proceso laboral: caracterización general, fuentes y principios ordenadores / Ligia Patricia Siezar Robles -- León, Nic. : UNAN, 199949 h. DER 378.2 S573d 1999.

### **BIBLIOGRAFÍAS SECUNDARIAS.**

1. CABANELLAS, GUILLERMO.

Contrato de trabajo, II edit. Libreros Argentina, pág. 326 año 1963.

2. GALO AGUIRRE, PEDRO RIGOBERTO.

Diccionario Jurídico Nicaragüense / compilador: -- Managua, Nic. : BITECSA, 2006 683 p.

### **WEB CONSULTADAS**

1. <http://definicion.mx/trabajo/>

2. <http://www.mitrab.gob.ni/>

3. [http://www. Definición. De/jurisprudencia.com](http://www.Definición.De/jurisprudencia.com)

4. [www.sinac.go.cr/normativa/pagina/jurisprudenciaAdmin.aspx](http://www.sinac.go.cr/normativa/pagina/jurisprudenciaAdmin.aspx)

5. [http://definicion.de/reajuste/#ixzz3LbVqZ2tH.](http://definicion.de/reajuste/#ixzz3LbVqZ2tH)



# ANEXOS



SENTENCIA No. 61

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES.

Managua, diecisiete de febrero del dos mil doce. Las once y veinticinco minutos de la mañana.

VISTOS,

RESULTA:

Por libelo de las diez y cincuenta minutos de la mañana del cinco de agosto del dos mil diez, compareció el señor ELVIS DANIEL BLANDÓN, mayor de edad, casado, profesor de inglés, del domicilio de Masaya a demandar con acción de pago de prestaciones sociales e indemnización por años de servicios al “CENTRO CULTURAL NICARAGÜENSE NORTEAMERICANO” representada por la Señora MARY HELEN ESPINOZA en su calidad de DIRECTORA EJECUTIVA. Citada y emplazada la Empresa demandada, compareció en su representación el Licenciado JACINTO BISMARCK OBREGÓN SÁNCHEZ en su calidad de APODERADO GENERAL JUDICIAL, quien contestó la demanda en forma negativa y opuso las excepciones perentorias de PAGO y PRESCRIPCIÓN. Se abrió a pruebas el juicio por el término de ley, aportando las partes las que consideraron oportunas, quedando las diligencias de fallo definitivo. El Juzgado A-quo, mediante resolución No. 228/11, de las 10:53 a.m., del 19/09/11, dirimió la contienda de las partes, ordenando al demandado, pagara al trabajador, las cantidades y conceptos siguientes: a) SIETE MIL TRESCIENTOS QUINCE CÓRDOBAS CON DIEZ CENTAVOS (C\$7,315.10) en concepto de aguinaldo del dos mil seis; b) MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y TRES CÓRDOBAS CON SETENTA Y SIETE CENTAVOS (C\$1,843.77) en concepto de multa por retraso en el pago del aguinaldo del año dos mil seis; c) SIETE MIL TRESCIENTOS QUINCE CÓRDOBAS CON DIEZ CENTAVOS (C\$7,315.10) en concepto de aguinaldo del dos mil siete; d) MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y TRES CÓRDOBAS CON SETENTA Y SIETE CENTAVOS (C\$1,843.77) en concepto de multa por retraso en el pago del aguinaldo del año dos mil siete; e) SIETE MIL TRESCIENTOS QUINCE CÓRDOBAS CON DIEZ CENTAVOS (C\$7,315.10) en concepto de aguinaldo del dos mil ocho; f) MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y TRES CÓRDOBAS CON SETENTA Y SIETE CENTAVOS (C\$1,843.77) en concepto de multa por retraso en el pago del aguinaldo del año dos mil ocho y; g) DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS VEINTINUEVE CÓRDOBAS CON DIECISÉIS CENTAVOS (C\$19,329.16) en concepto de



vacaciones durante el período laborado, declarando sin lugar los demás reclamos, sin costas. Inconforme, apeló y expresó agravios el perdidoso, recurso que le fue admitido; habiéndose cumplido los trámites de ley y llegado el caso de resolver;

SE CONSIDERA:

AGRAVIOS: Al tenor del Arto. 350 C.T. este Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, procede a revisar el proceso en los puntos de resolución que causen agravios a las partes: El demandado, aquí apelante, en su escrito de apelación y expresión de agravios, se queja de la resolución dictada por la Señora Juez, expresando, en resumen, lo siguiente: a) Le Cuaderno de Sentencias 156 agravia que la A-quo haya decretado con lugar el pago de aguinaldos de los años dos mil seis al dos mil ocho, cuando la única prueba aportada por la contraparte para demostrar su dicho fue una documental consistente en copia de Acta de Inspección Integral, misma que impugno de forma fehaciente, máxime cuando aportó al proceso diversas documentales mediante las cuales demostró que pago la Liquidación Final del trabajador demandante, que dicho sea de paso no fueron impugnados por éste. b) Le agravia que la A-quo ordenara el pago de vacaciones decretado por la A-quo al considerar que el actor no probó tal adeudo por ningún medio probatorio pertinente. c) Le agravia que la A-quo desechara de plano la excepción perentoria de prescripción opuesta al considerar que la misma comienza a correr a partir de que finaliza la relación laboral, cometiendo error de derecho puesto que la prescripción comienza a correr desde que el crédito es exigible, es decir, año con año. d) Le agravia que la A-quo haya declarado SIN LUGAR la excepción de pago opuesta en su libelo de contestación de demanda, cuando en el transcurso del proceso aportó diversas documentales que evidencian el pago de prestaciones laborales a favor del trabajador; por lo que solicita SE REVOQUE la resolución A-quo y se declare SIN LUGAR la demanda del trabajador.

II

DE LA PRESCRIPCIÓN E INICIO DEL TÉRMINO AL FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL: Habiendo este Tribunal Nacional estudiado en su conjunto las pruebas aportadas por las partes, con supremo apego al Principio de Realidad que caracteriza al Derecho Laboral, conforme el Principio Fundamental V, C.T., y; dada las múltiples quejas del apelante en torno a la resolución A-quo, por razones de orden lógico y concatenación de razonamientos jurídicos, pasaremos a resolver primero el agravio del demandado en lo tocante al cómputo de la prescripción, al alegar éste que dicho cómputo corre año tras año durante transcurre la relación laboral, es decir cuando el crédito es exigible, y



nunca a partir de que esta finaliza. Así las cosas, existen dos posturas según la doctrina y diferentes legislaciones que refieren sobre desde qué momento comienza a correr este término. Una es que ese momento “corre a partir del día en que el trabajador sea separado o se separe del trabajo”, dicho en otra forma “desde que termina la relación laboral, o se extingue el contrato”. Este es el que sigue el Código de Costa Rica, en su artículo 602: “Arto. 602. PRESCRIPCIÓN LABORAL NORMA GENERAL. Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de seis meses, contado desde la fecha de extinción de dichos contratos”. La segunda teoría, es que “La prescripción se inicia a partir del momento en que la obligación es exigible”. Esta es seguida por la “Ley Federal del Trabajo” de México, en su artículo 516 así: “Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes...”. Según MARIO DE LA CUEVA, en su obra “El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, esto se debió a que la ley de 1931, solamente establecía el lapso de la prescripción, pero “no determina el momento a partir del cual correría la prescripción”. Y agrega: “Todavía recordamos una sentencia que condenó al pago de salarios de casi cuarenta años, a partir de 1899, una tesis que fue ratificada por la Suprema Corte de Justicia”. Como puede apreciarse, las razones para establecer el Arto. 516 antes transcrito, fueron eminentemente económicas. Por su parte, el principio seguido por el Código del Trabajo de Costa Rica en el Arto. 602, transcrito anteriormente, obedece a razones de los derechos del trabajador; los que encontramos recogidos en sentencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de este hermano país (Voto No. 5969-93 de las 15:21 horas, del 16 de noviembre de 1993): “reconocer cualquier prescripción durante la vigencia del contrato atenta contra principios fundamentales del derecho laboral- principalmente el de justicia social, consagrado por los Artos. 74 de Constitución y 1° del Código del Trabajo que precisamente se basa en la idea de compensar mediante una legislación protectora a la debilidad económica y social del trabajador, particularmente dentro de su relación con el patrón. Hacer prescribir un derecho del trabajador mientras esté vigente la relación laboral, es decir, en esa situación de dependencia, equivale a menudo y la experiencia lo ha demostrado, a ponerlo a escoger entre efectuar el reclamo de sus derechos o conservar su empleo...”. Este principio adoptado por Costa Rica lo tenemos de manera más amplia en nuestro Código Civil de 1904, el que aun cuando en el Arto. 924 C., prescribe que: “Por lo general el término para la prescripción de acciones comenzará a correr desde el día en que la obligación sea exigible;” en su Arto. 931 C, establece casos de excepción así: “NO CORRE la prescripción: 5°. “Contra los jornaleros y sirvientes domésticos, respecto a sus jornadas o salarios, mientras continúen trabajando o

---



sirviendo al que se los debe”. Es de lógica suponer de que la inspiración de nuestros legisladores, fue de elemental sentido de justicia realidad y que es la misma que casi cien años después motiva al legislador costarricense; “Hacer prescribir un derecho del trabajador mientras esté vigente la relación laboral, en esa situación de dependencia, equivale entre efectuar el reclamo de sus derechos o conservar su empleo”. El Ministerio del Trabajo ha interpretado el Arto. 257 C.T. igual a la legislación comparada citada anteriormente, de nuestra vecina Costa Rica, en diferentes consultas, como la del 16 de mayo del 2001 y del 14 de febrero del 2004, al concluir: “Durante exista la relación laboral las vacaciones no prescriben, porque los derechos reconocidos en la ley antes referida, prescriben un año después que cesa la relación laboral, artículo 257 C. T.”, por su parte el Arto. 77 C. T., prescribe: “Cuando se ponga término Febrero 2012 157 al contrato de trabajo, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo laborado”. Esta disposición, nos está diciendo dos cosas incuestionables: 1) Que el trabajador tiene derecho a reclamar el pago de los salarios y prestaciones de ley ACUMULADAS durante todo el tiempo trabajado, y que obviamente no le hayan sido pagadas, CUANDO TERMINE EL CONTRATO O RELACIÓN LABORAL. Este precepto complementa el contenido del Arto. 257 C. T.; así mismo, la Corte Suprema de Justicia en varias consultas sobre la materia, entre ellas las contenidas en B. J. Pág. 479/1980, Pág. 240/1991; y Pág. 99/1997, expresando en todas ellas: “Que la prescripción corre contra los trabajadores cuando estos han sido cesanteados por una u otra causa, pero no correrá en contra de aquellos trabajadores que por razones varias no han gozado vacaciones y continúan trabajando para la misma empresa”, por lo que debe entenderse que la prescripción de un año que refiere el Arto. 257 C. T., empieza a correr desde que cesa la relación laboral, por ser lo más apegado a justicia y equidad laboral, por ser la opinión de nuestro máximo Tribunal de Justicia y del Ministerio del Trabajo; y por ser, conforme al P. F. VIII, C. T., lo más favorable al trabajador (In dubio pro operario), dando cumplimiento con todo lo dicho a la exigencia del Arto. 13 L. O. P. J. En base a las razones jurídicas y doctrinarias este Tribunal rechaza de plano el agravio esgrimido por el apelante por ser notoriamente improcedente por inadmisibile.

### III

DE LA APLICACIÓN DE LA LEY 114 “LEY DE CARRERA DOCENTE” EN EL CASO CONCRETO Y SU DERIVACIÓN DE LA NORMA SUPREMA CONSTITUCIONAL: Al ser un HECHO NOTORIO, plenamente aceptado por ambas partes de que el Señor ELVIS DANIEL

---



BLANDÓN se desempeñó como PROFESOR DOCENTE DE INGLÉS de la “ASOCIACIÓN CENTRO CULTURAL NICARAGÜENSE NORTEAMERICANO (CCNN)”, es de notorio y básico saber que el caso que nos ocupa se encuentra regido por la Ley N° 114 “Ley de Carrera Docente” y su Reglamento, cuya Ley nace del Arto. 120 Cn., al establecer nuestra Constitución, que: “...Es papel fundamental del magisterio nacional la aplicación creadora de los planes y políticas educativas. Los maestros tienen derecho a condiciones de vida y trabajo acordes con su dignidad y con la importante función social que desempeñan; serán promovidos y estimulados de acuerdo con la ley...”, y es así, que el Arto. 1 de la Ley N° 114, indica que: “...La presente Ley se dicta para cumplir con lo establecido en el Arto. 120 de la Constitución Política de la República...”, cuya Ley: “...rige para el personal docente nacional y extranjero, que desempeñe en Nicaragua funciones de enseñanza, orientación, planificación, investigación, lo mismo que cargos técnicos, administrativos o de dirección. Las disposiciones de esta Ley sobre estabilidad en el cargo no se aplicarán al personal docente en cargos de confianza...” (Arto. 4 Ley 114). De lo anterior redactado, considera este Tribunal que es muy difícil por no decir imposible, el que se pretenda aislar a un “DOCENTE” o “MAESTRO” de la rama Laboral, ya que existe una Ley Especial dirigida al ámbito Laboral de la Docencia, que nace de una disposición Constitucional que norma y protege esa específica labor (Arto. 120 Cn.), y que inclusive, tanto el Código del Trabajo como la Ley N° 476 “Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa” son supletorias a la Ley de Carrera Docente, en casos de vacíos procedimentales, razón por la cual, no puede aislarse a un Docente de la rama Laboral, a menos que se supriman de nuestra Legislación, la Ley N° 114 y su Reglamento, y el Título VII de la Constitución Política, que incluye el Arto. 120 Cn. Ahora bien, a la luz de la prueba visible a Folio 52, el Acta de Inspección visible a Folio 46 y el Contrato de Trabajo visible a Folio 53, se evidencia con suma claridad que el actor desde el inicio de la prestación de sus servicios en el mes de enero del dos mil seis, hasta el veintiocho de abril del dos mil diez, estuvo bajo una contratación simulada de “SERVICIOS PROFESIONALES” y es hasta que se da la INSPECCIÓN DEL MITRAB, que denuncia entre otras cosas la simulación de la relación laboral (Ver Fol. 46, Bloque 1) que el Empleador reconoce al actor el pago del aguinaldo del dos mil nueve y procede a elaborar un Contrato de Trabajo vigente a partir del veintinueve de abril del dos mil diez, conforme de corrobora fácilmente a Folios 51 y 53, ambos de 1ra. Instancia. Por lo que, en el caso concreto, este Tribunal considera que el Empleador debió, amén de que reconocer el status laboral de tan noble profesión (Docente) del actor, el pago de todos los pasivos laborales retroactivos desde el inicio de la relación laboral y no de forma antojadiza a como se evidencia con suma claridad en el presente Asunto. Por



último, cabe señalar que el demandado en verdad NO IMPUGNÓ el Acta de Inspección del MITRAB, sino que más bien la aceptó al manifestar entre otras cosas que “... mi representada subsanó y cumplió con las observaciones dictadas por dicho Inspector del Trabajo, una vez que los trabajadores del Centro Cultural Nicaragüense Norteamericano... ejercieron su derecho ante la instancia correspondiente...” (Ver Fol. 78, párrafo infine). Evidenciándose entonces insustentable la “impugnación” de un Acta de Inspección que se afirma haber respetado y cumplido a cabalidad. Aún con todo, evidencia este Tribunal que las Actas de Inspección al ser documentos públicos indubitables SOLO PUEDEN SER IMPUGNADAS POR FALSAS, conforme los Artos. 32 de la Ley 664 “LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO” y Arto. 1185 Pr. En base a lo anterior este Tribunal desecha de plano el agravio esgrimido por el apelante por ser notoriamente improcedente por inadmisibile. IV.-DE LA INVERSIÓN DE LA CARGA Cuaderno de Sentencias 158 PROBATORIA Y CONSIDERACIONES VARIAS: Denota este Tribunal que el demandado al momento de contestar la demanda del trabajador, éste no se limitó a negar de forma general y especifica cada uno de los puntos de hecho y derechos esgrimidos por el trabajador en su demandado, sino que se concretó a realizar afirmaciones. Así las cosas, nuestra Legislación Procesal Civil establece que aquel demandado que niegue afirmando se obliga a probar, es decir, desembaraza de la carga probatoria al actor por afirmar hechos que desdicen los hechos plasmados por el actor en su demanda. Ya el Arto. 1080 Pr., con suma claridad estatuye: “El que niega no tiene obligación de probar, a no ser que la negativa contenga afirmación. Arto. 3.453 C.; B.J. 80-3914-8857-9878-11778.”. Esto se comprueba fácilmente cuando el demandado, en dicho escrito, refirió: “NIEGO, IMPUGNO, RECHAZO Y CONTRADIGO, específicamente que mi representada no haya cumplido con el pago de las prestaciones sociales del demandante, incluyendo el Décimo Tercer mes y las Vacaciones que le correspondían...”. Aunado al hecho de que conforme el Acta de Inspección del MITRAB se demostró el no pago de las prestaciones sociales a que tenía derecho el actor, por encontrarse éste bajo una contratación simulada de servicios profesionales, período en que el demandado no reconocía la relación laboral. Desde en sentencias del TRIBUNAL SUPERIOR DEL TRABAJO, se ha dicho de que si el demandado niega la relación laboral y ésta se comprueba en el juicio, debe mandarse a pagar lo demandado, sin necesidad de probanzas al respecto, por presunción humana evidente de que no han sido satisfechas las prestaciones demandadas. El Arto. 345 C.T., establece como medios de prueba la “presunción humana”, la cual admite prueba en contrario. Esta presunción humana resalta evidente, por elemental sentido común, cuando alguien que es demandado por pago de prestaciones e indemnizaciones laborales, niega deber nada porque quien lo demanda



nunca ha sido contratado, nunca le ha trabajado. Si se prueba de que sí hubo relación de trabajo, debe presumirse de que el demandado- empleador no cumplió efectivamente con lo demandado; lo cual, además estaba obligado a probar conforme los Artos. 1079 y 1080 Pr. GUILLERMO CABANELLAS, en su “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, tomo VI, Pág. 390, Editorial Eliciastra, 25ª Edición, expresa: “En estrictos términos jurídicos, las presunciones constituyen en lo civil un medio de prueba legal, inatacable unas veces y susceptible de contraria demostración en otras. En este aspecto expresa Escriche que la presunción es la conjetura o indicio que sacamos, ya del modo que generalmente tienen los hombres de conducirse, ya de las leyes ordinarias de la naturaleza; o bien, la consecuencia que saca la ley o el magistrado de un hecho conocido o incierto. En base a lo anterior, este Tribunal confirma los pagos ordenados en la sentencia A-quo, por encontrarse ajustados a derecho y en consecuencia desecha de plano el agravio esgrimido por el apelante por ser notoriamente improcedente por inadmisibile.

## V

DEL FINIQUITO EN MATERIA LABORAL: Respecto al agravio detallado en el Lit. d) del Considerando I de la presente sentencia, considera este Tribunal Nacional que si bien es cierto consta el pago de ciertas prestaciones laborales al trabajador, conforme documental visible a Folio 25, también lo es que el trabajador demandó el pago proporcional de prestaciones laborales durante un período que no fue reconocido en deber por el Empleador y que por las razones dadas en el Considerando IV de la presente sentencia, dichos reclamos del trabajador proceden. Luego, es tesis de este Tribunal que el hecho que cualquier trabajador, firme o acepte su liquidación, no está renunciando expresa o implícitamente a los derechos que conforme a la ley le competen, ya que tanto la doctrina laboral, como el Numeral IV del Título Preliminar del Código del Trabajo, confirman dentro de principios fundamentales del Derecho del Trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos laborales. El Numeral IV del Título Preliminar del Código del Trabajo vigente, dice textualmente: “IV, Los Derechos reconocidos en este Código son Irrenunciables.” De tal manera que a juicio de esta Sala, el hecho de haber firmado su renuncia y liquidación el trabajador, no exime al empleador de cumplir con los derechos del trabajador que no hayan sido cancelados en su oportunidad. Por el contrario si el Juez o Tribunal del Trabajo, encuentra que durante el proceso, ha quedado demostrado la existencia de algún derecho no reclamado por el trabajador demandante, así lo debe declarar en beneficio del mismo. Por tales motivos este Tribunal rechaza de plano el Recurso de Apelación

---



interpuesto por el demandado, debiéndose de CONFIRMAR la resolución Aquo, por las razones dadas en la presente sentencia y así se hace.

POR TANTO:

Con base en las consideraciones hechas, disposiciones legales citadas y Artículos 271; 272; 347, 404 todos del Código del Trabajo y Artículos 38 y 40 bis de la Ley 755 “LEY DE REFORMA, Y ADICIONES A LA LEY 260, LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL Y CREADORA DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES”, este TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES, RESUELVE: I.- NO HA LUGAR al Recurso de Apelación interpuesto por el Licenciado JACINTO BISMARCK OBREGÓN SÁNCHEZ en su calidad de APODERADO GENERAL JUDICIAL de la “ASOCIACIÓN CENTRO CULTURAL NICARAGÜENSE NORTEAMERICANO (CCNN)”; en consecuencia, por las razones dadas en la presente sentencia, SE CONFIRMA la resolución No. 228/11, dictada por el JUZGADO TERCERO DE DISTRITO DEL TRABAJO Febrero 2012 159 DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA, a las diez y cincuenta y tres minutos de la mañana del diecinueve de septiembre del dos mil once. II.- No hay costas. Disentimiento de la Magistrada Doctora AIDALINA GARCÍA GARCÍA: “DISIENTO, ya que la sentencia emitida por la mayoría, legisla con el Código del Trabajo COSTARRICENSE, en relación a la figura jurídica de la Prescripción, lo cual se convirtió en el eje de motivación de dicha sentencia, para con ello ordenar antojadizamente pagos que merecían y merecen un estudio responsable en base a nuestra legislación y Realidad Económica y Social (Primacía de la Realidad, Principio Fundamental VI C.T.).”.Cópiese, notifíquese y con testimonio concertado de lo resuelto, vuelvan los autos al Juzgado de origen. HUMBERTO SOLÍS BARKER, A. GARCÍA GARCÍA, O. BRENES, LUIS MANUEL OSEJO PINEDA, ANA MARÍA PEREIRA T., PM CASTELLÓN CH., SRIO. Managua, veinte de febrero del dos mil doce.

---



**SENTECIA No. 20**

**TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES.** Managua, veinticinco de noviembre deldos mil once. Las diez y cinco minutos de la mañana.

**VISTOS,**

**RESULTA:**

Durante el transcurso de las fases procesales de esta causa, interpuesta ante el Juzgado Local Civil y Laboral por Ministerio de Ley de Masaya, por el señor **JOSÉ REYNERIS RIVAS MARTÍNEZ**, en contra de la empresa **HIELERATENDERÍ**, con acción de pago de prestaciones laborales; el Juez A quo dictó la Sentencia Definitiva N° 54, de las once de la mañana del diecisiete de marzo del dos mil once, de la cual recurrió de apelación la parte demandada, remitiéndose dicha causa ante el Tribunal de Apelaciones de Masaya, quién procedió a remitir las diligencias de primera y segunda instancia ante este Tribunal Nacional, por lo que se procederá al estudio y análisis de la presente causa, y siendo el caso de resolver;

**SE CONSIDERA:**

**I**

**RESUMEN DE LOS AGRAVIOS:** Considera este Tribunal Nacional, que lo total de los agravios expuestos por el Ingeniero GUSTAVO ALBERTO BURGOS LACAYO, en calidad de representante de la empresa HIELERA TENDERÍ, dice textualmente así: "...La Sentencia dictada por la Honorable Juez Local Civil y Laboral por Ministerio de Ley..." "...Me causa agravios, ya que se da ha lugar el pago de prestaciones laborales e indemnización..." "...en la que me manda a pagar dentro de tercero día la suma de CIENTO SESENTA Y CINCO MIL CÓRDOBAS (C\$ 165,000.00) desglosado de la siguiente forma: 1.- SETENTA Y CINCO MIL CÓRDOBAS (C\$ 75,000.00) en concepto de indemnización por antigüedad laborada. 2.- QUINCE MIL CÓRDOBAS (C\$ 15,000.00) en concepto de vacaciones. 3.- QUINCE MIL CÓRDOBAS (C\$ 15,000.00) en concepto de Décimo Tercer Mes. 4.- SESENTA MIL CÓRDOBAS (C\$ 60,000.00) en concepto de indemnización por cargo de confianza..." (Subrayado de este Tribunal Nacional), los cuales pueden observarse en el folio 1 de las diligencias de segunda instancia. Luego, los demás agravios del recurrente, giran en



torno a una Excepción de Incompetencia de Jurisdicción por Razón de la Cuantía que interpuso al momento de contestar la demanda.

## II

### **EN LO QUE HACE AL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR CARGO DE CONFIANZA:**

Dando inicio a la revisión y estudio de este caso, partiendo de los agravios que totalmente fueron citados en el considerando anterior; considera este Tribunal Nacional que los pagos ordenados concernientes a la Indemnización por Antigüedad, Vacaciones y Décimo Tercer Mes, son ajustados a derecho, al tenor de los Arts. 45, 76 y 93 C.T., por lo que no entraremos a mayores consideraciones al respecto, habida cuenta que dichos pagos fueron consentidos por el trabajador, al no accionar su respectivo apelación. No obstante, el pago que sí consideramos analizar con más detenimiento, es el de la Indemnización por Cargo de Confianza a que alude el Art. 47 C.T., el cual observamos fue ordenado por el Juez A-quo, por el simple hecho de que el trabajador ejercía un cargo de confianza. Otro punto a destacar, es que el trabajador relató en su demanda lo que textualmente dice en lo conducente, así: "...en fecha seis de noviembre del año dos mil ocho, por razones personales solicité mi pensión de vejez y ME RETIRÉ PREVIO AVISO DE RENUNCIA ante la empresa en la que laboraba, personalmente ante el Gerente de la HIELERA TENDERI, señor GUSTAVO BURGOS LACAYO manifestando que mi último día laboral sería el día seis de noviembre de ese año, otorgando los quince días necesarios para no perder mis prestaciones laborales..." (fol. 1 de primera instancia). Estos hechos, deben tenerse como ciertos, al no haber sido negados por el demandado al momento de contestar la demanda, al tenor del Art. 313 C.T. **EN CONCLUSIÓN:** Considera este Tribunal Nacional que la indemnización a que refiere el Art. 47 C.T., no se obtiene por el simple hecho de que un trabajador de confianza es Despedido o por la Renuncia legalmente interpuesta por éste; sino que se hace necesario que se den los supuestos a que remite la parte primera del Art. 46 C.T. (despido violatorio), ya que en los artículos 45, 46, 47 y 48 C.T., está regulado el despido o ruptura unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador; es decir, que la hipótesis de estas normas contienen tres distintas modalidades o causas de terminación de la relación por despido que son: a) despido sin causa justa y sin violación de normas laborales (Art. 45 C.T); b) despido sin causa justa y con violación de normas laborales (Arts. 46 y 47 C.T); y c) despido con causa justa (Art. 48 C.T), en consecuencia, al haber finalizado la relación laboral por voluntad del trabajador, quién confesó haber renunciado a su puesto de trabajo, no cabe ordenar el pago de Indemnización por Cargo de Confianza a que alude el Art. 47 C.T., ya que no estamos en



presencia de un despido violatorio bajo los supuestos del Art. 46 C.T., como ya se dijo; ejemplo de esto último, es que dicha indemnización ni siquiera fue demandada por el trabajador, debiendo reformarse la sentencia recurrida únicamente en este sentido.

### III

EN LO QUE HACE A LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA DE JURISDICCIÓN POR RAZÓN DE LA CUANTIA: Sobre estos agravios, considera este Tribunal Nacional que el proceso no puede retrotraerse a etapas ya precluidas, cuando en todo caso los argumentos del apelante, al ser propios de la rama civil, no podrían acogerse en un proceso laboral, al tenor del Art. 276 C.T., debiendo por estas razones desestimarse estos agravios.

### IV REFORMA

**CONSECUENCIA JURÍDICA:** Al tenor de los razonamientos y disposiciones legales expuestas en los considerandos que preceden, deberá declararse con lugar parcialmente el Recurso de Apelación entablado por el Ingeniero GUSTAVO ALBERTO BURGOS LACAYO, en calidad de representante de la empresa HIELERA TENDERÍ, debiendo REFORMARSE la sentencia recurrida únicamente en su Punto Resolutivo II numeral 4, en el sentido que se expondrá en la Parte Resolutiva de esta Sentencia a continuación.

### POR TANTO:

En base a lo considerado, disposiciones legales citadas y Arts. 129, 158, 159 Cn., Ley N° 755, Arts. 270, 271, 272 y 347 C.T., 1 y 2 LOPJ, los suscritos Magistrados del TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES, RESUELVEN: 1. Se declara con lugar parcialmente el Recurso de Apelación entablado por el Ingeniero GUSTAVO ALBERTO BURGOS LACAYO, en calidad de representante de la empresa HIELERA TENDERÍ, en contra de la Sentencia N° 54, de las once de la mañana del diecisiete de marzo del dos mil once, dictada por el Juzgado Local Civil y Laboral por Ministerio de Ley de Masaya. 2. Se REFORMA la Sentencia recurrida únicamente en su Punto Resolutivo II numeral 4, debiendo declararse sin lugar el pago de Indemnización por Cargo de Confianza, por las razones y disposiciones legales expuestas en el Considerando II de la presente Sentencia. 3. La Sentencia recurrida queda ratificada en sus demás puntos. 4. Al tenor del Art. 93 Pr.; agréguese en esta instancia, fotocopia debidamente Certificada por el Secretario de este Tribunal Nacional, de las diligencias de apelación, formadas ante el Tribunal de Apelaciones de Masaya. 5.



Notifíquese la presente Sentencia a ambas partes por la Tabla de Avisos, al tenor de los Art. 287 C.T.  
6. No hay costas. Cópiese, notifíquese y con testimonio concertado de lo resuelto, vuelvan las diligencias a su lugar de origen. **HUMBERTO SOLÍS BARKER, A. GARCÍA GARCÍA, O. BRENES, LUIS MANUEL OSEJO PINEDA, ANAMARÍA PEREIRA T., PM CASTELLÓN CH., SRIO.** Managua, veintiséis de noviembre del dos mil once.

---



**SENTENCIA DE LA SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE ESTE HERMANO PAÍS COSTA RICA (VOTO NO. 5969-93 DE LAS 15:21 HORAS, DEL 16 DE NOVIEMBRE DE 1993).**

**C-044-98.San José, 12 de marzo de 1998.**

**Señor Francisco De Paula Gutiérrez.**

**MINISTRO DE HACIENDA.**

**S.D.**

**Estimado señor:**

Con la anuencia del señor Procurador General de la República, me es grato dar respuesta a su Oficio No. DM-150-98 de 20 de febrero de 1998, mediante el cual solicita a este Despacho, el criterio técnico jurídico acerca de lo siguiente:

*"¿En el caso de un funcionario que habiendo prestado servicios aún antes de julio de 1992, y no gestionara el reconocimiento de anualidades en esa oportunidad, podría en la actualidad que lo solicita reconocerle el pago de las mismas, a partir del 14 de julio de 1992, al amparo de lo dispuesto por la Honorable Sala Constitucional en el Voto No. 78-I-96 de las catorce horas treinta minutos del día veinte de febrero de mil novecientos noventa y seis.*

*O en su defecto su pago se reconoce a partir de los tres meses anteriores a la presentación de la solicitud respectiva, tal y como lo establece el Decreto No. 18181-H ?*

**CONSIDERACIONES PREVIAS:**

Antes de dar respuesta a su consulta, es importante, en primer término, hacer referencia a lo estipulado por el artículo 5 del "Reglamento para el procedimiento del pago de anualidades adeudadas" (Emitido por el Decreto No.18181-H de 14 de junio de 1988) en relación con uno de los pronunciamientos de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia al aclarar la sentencia No. 5969-93 de las 15: 21 horas del 16 de noviembre de 1993, "en el sentido de la inconstitucionalidad allí declarada del artículo 607 del Código de Trabajo es aplicable a los

---



servidores públicos amparados por el Servicio Civil u otros regímenes, a falta de disposiciones con rango de ley formal en contrario que regulen la prescripción en esas otras materias".(SIC)

En esa oportunidad, dicha jurisdicción constitucional, adujo en lo conducente que:

*"I.- De los puntos cuestionados por la Procuraduría General, únicamente se encuentra que no es suficientemente claro en la sentencia, el que se refiere a la posibilidad de la aplicación de la declaratoria de inconstitucionalidad a los servidores públicos protegidos por el Régimen de Servicio Civil, teniendo en cuenta que la normativa que regula esas relaciones prevé sus propios preceptos sobre prescripción en los artículos 97, 98 y 99 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil. Sin embargo, en criterio de la Sala, esta regulación es insuficiente para justificar una distinción entre los funcionarios públicos de los trabajadores del sector privado en lo que al instituto de la prescripción se refiere, al menos en el sentido que le da la sentencia No. 5969, donde dicha figura significa la extinción de la posibilidad de ejercicio de derechos fundamentales, cosa que no puede establecerse vía reglamentaria, sin referencia alguna a la ley formal. En otras palabras, la Sala ya ha establecido que las limitaciones, y con mucha más razón la extinción, de derechos fundamentales no puede hacerse a través de reglamento autónomo, sobre todo en los términos de la Sentencia No.3550-92 de las 16:00 horas del 24 de noviembre de 1992:*

*a) En primer lugar, el principio mismo de "reserva de ley", del cual resulta que solamente mediante ley formal, emanada del Poder Legislativo por el procedimiento previsto en la Constitución para la emisión de las leyes, es posible regular y, en su caso restringir los derechos y libertades fundamentales todo, por supuesto, en la medida en que la naturaleza y régimen de éstos lo permita, y dentro de las limitaciones constitucionales aplicables;*

*b) En segundo, que sólo los reglamentos ejecutivos de esas leyes pueden desarrollar los preceptos de éstas, entendiéndose que no pueden incrementar las restricciones establecidas ni crear las no establecidas por ellas, y que deben respetar rigurosamente su "contenido esencial"; y,*

*c) En tercero, que ni aún en los reglamentos ejecutivos, mucho menos en los autónomos u otras normas o actos de rango inferior, podría válidamente la ley delegar la determinación de regulaciones o restricciones que sólo ella está habilitada a imponer."*



De este modo, aunque el Reglamento en cuestión sea ejecutivo en relación con el Estatuto de Servicio Civil en sentido genérico, no existe regulación en este último, es decir con rango de ley formal, de la prescripción de los derechos de los funcionarios públicos. En consecuencia y con base en el artículo 8 inciso 1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, no son de aplicación a los servidores de la Administración, las normas mencionadas del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, sino que éstos deben sujetarse a lo establecido en la sentencia que se aclara.

(Voto, Número 280-1-94 de las 14 :33 horas del 07 de junio de 1994)

(Lo resaltado no es del texto original)

Como se comprende de lo expuesto, no se puede por " vía reglamentaria" restringir el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, como lo hizo aquella normativa de grado inferior al Estatuto de Servicio Civil cuando previó la prescripción allí cuestionada. No cabe duda que, lo dispuesto por el artículo 5 del Decreto No. 18181-H citado por usted en su Oficio, incurre en el mismo vicio de ilegalidad e inconstitucionalidad apuntado, pues al limitar esa norma reglamentaria la vigencia del reconocimiento de las anualidades a partir de los tres meses anteriores a la presentación de la solicitud correspondiente, sin ningún fundamento legal, se está violentando el "principio de reserva de ley" para el desarrollo de los propios cánones subjetivos- constitucionales , que solo es dable mediante una ley formal, emanada del Poder Legislativo por el procedimiento previsto en la Constitución Política para la emisión de esa clase de normas de rango superior.

En consecuencia, por virtud del artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional el criterio transcrito supra, es vinculante erga omnes, y desde esa óptica de obligatoriedad, la Administración Pública deberá estarse a los términos de la sentencia No. 5969 -93 de las 15: 21 horas del 16 de noviembre de 1993, siendo entonces que, la disposición contenida en el referido numeral 5 no puede aplicarse en el caso sometido a nuestra consideración.

También es necesario tener a la vista el concepto del reconocimiento y pago de la antigüedad, previsto en los artículos 5 y 12, inciso d) de la Ley de Salarios de la Administración Pública, ya que son supuestos que se deben tener claros al momento de la respuesta del asunto que nos atañe. De esos aspectos, vale transcribir parte de un fallo de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que en forma atinada, explica lo siguiente:

---



*"(...) como la última frase del inciso d) del artículo 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública señala que: "...Esta disposición no tiene carácter retroactivo, se ha llegado a mal interpretar en el sentido de que la antigüedad en términos generales, no debe ser reconocida en forma pretérita, sino futura, lo que es un error. Este es otro matiz de la reforma en estudio, que fue objeto de discusión la que vino a ser saldada con la resolución del Tribunal del Servicio Civil de las 15: 55 hrs. de 21 de agosto de 1986, cuando en lo conducente expuso: "(...) Este Tribunal no comparte ni el criterio (...). Las razones son las siguientes: Tal y como consignó el legislador en la exposición de motivos de la Ley 6835-82, artículo 12 inciso d), esa normativa se emitió para reparar una injusticia, dicho en las propias palabras del legislador, "se pretende corregir una gran injusticia". Si esa fue la pretensión, jamás podría haber prohijado un criterio que precisamente hace que la justicia se mantenga. El sentido que tiene la oración de la Ley que dispone: Esta disposición no tiene carácter retroactivo" es la de no permitir que el trabajador a quien se le aplicara pretendiera el pago con efecto anterior a la ley;...Se observa de esta disposición normativa que precisamente el legislador quiso evitar afectar al presupuesto vigente con obligaciones de períodos liquidados y ese mismo sentido es el que tiene la norma invocada por el actor, porque de lo contrario se haría ilusoria la reparación o corrección de la injusticia que fue la causa que motivó su emisión..." En efecto, para lo correspondiente al reconocimiento de la antigüedad claro que la norma tiene efectos hacia el pasado pero, en relación con el pago del reconocimiento de la antigüedad para los efectos de los aumentos anuales, únicamente rige hacia el futuro..." (1989. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 92 de las 15: 30 horas del 05 de julio. Ordinario laboral de O.E. S. contra I.C. del P.)*

De la tesis copiada, tenemos que, mediante el inciso d) del citado artículo 12, se logra plasmar el derecho del trabajador público al reconocimiento de todo el tiempo laborado anteriormente, como una manera de incentivar la experiencia acumulada en el trabajo con el Estado, del cual resulta innegable su otorgamiento en la vía administrativa; pero para los efectos del pago de los aumentos anuales por ese mismo concepto, la misma disposición establece categóricamente que su aplicación no tiene carácter retroactivo.

Aclarado lo anterior, procedemos a analizar seguidamente la presente interrogante, partiendo de dos hipótesis prácticas, a saber, cuando el funcionario dentro de la relación de servicio con la Administración Pública, gestiona el pago de las anualidades; o bien, cuando el servidor, al cesar de su



cargo realiza ese reclamo, no sin antes, transcribir, lo que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha expuesto sobre la figura extintiva de derechos en materia de "relación de trabajo".

En los Votos 5969-93 de las quince horas con veintiún minutos del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y tres, y 0078-I-96 de las catorce horas treinta minutos del 20 de febrero de mil novecientos noventa y seis, en lo conducente y en su orden, señalan:

(No. 5969-93)

*"Se declara con lugar la acción y en consecuencia se anulan por inconstitucionales el párrafo último del artículo 27 del Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Decreto número 19623-TSS publicado en "La Gaceta" número 93 del 17 de mayo de 1990), en cuanto establece la prescripción del derecho a las vacaciones por remisión al artículo 607 del Código de Trabajo, el cual también se anula por inconstitucional en cuanto se aplique a los derechos de los trabajadores únicamente, debiendo entenderse que para éstos todos sus derechos laborales prescriben en los términos del artículo 602, a contar de la terminación del contrato de trabajo. De conformidad con el artículo 91 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional esta sentencia es declarativa y retroactiva a la fecha de promulgación de las normas anulada; sin embargo, se dimensionan sus efectos en el sentido de que se mantienen las prescripciones de derechos acaecidos con anterioridad a la publicación del primer edicto de esta acción, 14 de julio de 1992." (El subrayado no es del texto original)*

(78-I-96)

*"UNICO: En la resolución, cuya aclaración solicita el gestionante, se dispuso "...sin embargo, se dimensionan sus efectos en el sentido de que se mantienen las prescripciones de derechos acaecidos con anterioridad a la publicación del primer edicto de esta acción, 14 de julio de 1992.", interpretando el Contralor General de la República que al utilizarse el término "acaecidos" cuando se hace referencia a la prescripción de derechos, aquéllos casos en que hubiera transcurrido el término de ley vigente antes de la publicación de los avisos referentes a esta acción de inconstitucionalidad, por el sólo transcurso del tiempo están prescritos. Sin embargo, el fin de la declaratoria de inconstitucionalidad del artículo 607 del Código de Trabajo, como se expresa en el texto de la sentencia (ver considerando tercero), fue el de evitar que fenecieran los derechos*



*laborales de quienes aún mantenían vigente su relación de trabajo, por el especial vínculo de subordinación existente entre patrono y empleado. Además, es de especial importancia recordar que la prescripción, es una excepción procesal, renunciable, de modo que basta con que no se oponga para que no exista. En otras palabras, la prescripción no opera o acaece mientras no se alegue. En consecuencia, no es de recibo la tesis expuesta por el gestionante, sino que con el objeto de evitar la confusión generada en la aplicación del dimensionamiento de la resolución aquí referida se opta por aclararla, señalando expresamente que dicho dimensionamiento se refiere a las prescripciones operadas y formalmente declaradas; pero no a los derechos sobre los que no se ha hecho pronunciamiento jurisdiccional o administrativo expreso, antes o después del 14 de julio de 1992, en cuyo caso la prescripción acaecerá una vez transcurridos seis meses después de finalizada la relación laboral."*

(El subrayado no es del original)

Vale también indicar que, recientemente la Sala Constitucional, a través del Voto No. 0308-I de las catorce horas treinta y dos minutos del quince de julio del año pasado, aclaró o suprimió la palabra "después" que por error se puso tanto en el "Considerando Único" como en el "Por Tanto" del mencionado fallo No. 78-I-96, de manera que el texto correcto se leería como sigue:

*"...señalando expresamente que dicho dimensionamiento se refiere a las prescripciones operadas y formalmente declaradas; pero no a los derechos sobre los que no se ha hecho pronunciamiento jurisdiccional o administrativo expreso, antes del 14 de julio de 1992, en cuyo caso la prescripción acaecerá una vez transcurridos seis meses después de finalizada la relación laboral."*

(El subrayado no es del original)

De los textos que se transcriben, observamos que la única prescripción que le rige al trabajador en el actual ordenamiento jurídico para la repercusión negativa de sus derechos laborales, es la prevista en el artículo 602 del Código de Trabajo al finalizar la relación de trabajo con la empresa o institución, estableciéndose y aclarándose a la vez, en los fallos de mención, que aquellas prescripciones operadas formalmente antes del 14 de julio de 1992, ya sea en el ámbito administrativo, o bien en el judicial, se mantienen válidas, caso contrario, los derechos de los

---



servidores no prescriben o no han prescrito, mientras se encuentre vigente la contratación de servicio con el patrono.

#### I.- LA GESTION DEL PAGO DE LAS ANUALIDADES DENTRO DE LA VIGENCIA DE LA RELACION DE SERVICIO.

Como ha quedado claramente establecido de la lectura de los citados Votos Números 5969-93, 78-I-96 y 0308-I-97, si antes del 14 de julio de 1992, la Administración Pública o los Tribunales Laborales no hayan declarado formalmente la prescripción de las diferencias del pago de las anualidades ante una gestión hecha por un funcionario o funcionaria, en virtud del tiempo laborado anteriormente con el Estado, y aún mantiene vigente su relación de empleo con este patrono, es procedente jurídicamente reconocerle todo lo adeudado por el concepto indicado. Así, este Despacho, en una situación similar a la consultada, dijo lo siguiente:

*"Ahora bien, el derecho de los servidores públicos tutelado por la ley surge al momento de inicio de la relación de servicio con un organismo público, no con la vigencia de la ley. De modo que si la Administración ha denegado el disfrute del reconocimiento de la antigüedad a un funcionario activo, éste puede plantear el reclamo correspondiente en cualquier momento de su relación de servicio, independientemente del tiempo transcurrido e incluso hasta seis meses después del cese de esa relación. Conforme con el dimensionamiento de los efectos de la resolución No. 5969-93 de las 15: 21 hrs. del 16 de noviembre de 1993 de la Sala Constitucional, no existe un plazo de prescripción para el reclamo de los derechos de los servidores activos, salvo que antes del 14 de julio de 1992, hubiere sido formalmente declarada, judicial o administrativamente, la prescripción de esos derechos. Pero si a esa fecha no hubiere sido declarada tal prescripción, el servidor - puede en cualquier momento- presentar el reclamo por los derechos que no le han sido reconocidos. Lo que es consecuencia de lo resuelto por la Sala, en Voto No. 0078-I-96 de las 14: 30 horas del 20 de febrero de 1996:--" (Ver, Dictamen C-085-97 de 30 de mayo de 1997)*

#### II.- LA GESTION DEL PAGO DE LAS ANUALIDADES FUERA DE LA VIGENCIA DE LA RELACION DE SERVICIO.

Igualmente ha quedado determinado tanto en los Votos de referencia como en el Dictamen No. C-085-97 de cita que, la única prescripción aplicable en los casos en que por inercia del interesado le ha



corrido el término para el reclamo de sus derechos laborales en tiempo, es la establecida por el artículo 602 del Código de Trabajo, que a la letra dice:

*"Salvo disposición especial en contrario todos los derechos y acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de seis meses, contados desde la fecha de extinción de dichos contratos"*

(Lo resaltado no es de original)

De manera tal que, si la gestión de un funcionario para el reconocimiento del pago de los aumentos anuales es por tiempo laborado en una pasada relación de servicio con el Estado, en donde ha superado el plazo de los seis establecidos en el ordinal recién transcrito, es claro que esas diferencias se encuentran prescritas, debiendo pagarse la aludida antigüedad a partir del momento en que nuevamente entre a trabajar con la Administración Pública, según los términos de la Ley de Salarios de la Administración Pública en consulta.

### III.- CONCLUSION:

De acuerdo con la interrogante formulada, este Despacho concluye que, de conformidad con todo lo expuesto, aquellos casos de funcionarios que habiendo prestado servicios aún antes de julio de 1992, y no gestionaron el reconocimiento de anualidades en esa oportunidad, es dable su pago al amparo de lo dispuesto en los Votos Nos 5969-93 de las 15: 21 horas del 16 de noviembre de 1993, 078-I-96 de las 14: 30 horas del 20 de febrero de 1996 y 0308-I-97 de las 14 :32 horas del 15 de julio de 1997, siempre y cuando, en la vía administrativa o jurisdiccional no se hubiere declarado formalmente la prescripción de las diferencias salariales por el tiempo laborado anteriormente con el Estado.

**De Usted, con toda consideración.**

**Licda Luz Marina Gutiérrez Porras.**

**PROCURADORA ADJUNTA.**

**LMGP/gvv.**



## PRESCRIPCION EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE MÉXICO.

### TITULO DECIMO

#### PRESCRIPCION

**Artículo 516.** Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

**Artículo 517.** Prescriben en un mes:

I. las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios, y

II. las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

**Artículo 518.** Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

**Artículo 519.** Prescriben en dos años:

I. las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

---



II. las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo, y

III. las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

**Artículo 520.** La prescripción no puede comenzar ni correr:

I. contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley, y

II. contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

**Artículo 521.** La prescripción se interrumpe:

I. por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente, y

II. si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

**Artículo 522.** Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

---



---

## PRESCRIPCIÓN EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE COSTA RICA.

### TITULO DECIMO

#### DE LAS PRESCRIPCIONES, DE LAS SANCIONES Y DE LAS RESPONSABILIDADES

##### CAPÍTULO ÚNICO SECCIÓN I

###### DE LAS PRESCRIPCIONES

**Artículo 601.** El cómputo, la suspensión, la interrupción y demás extremos relativos a la prescripción se regirán, en cuanto no hubiere incompatibilidad con este Código, por lo que sobre esos extremos dispone el Código Civil.

Los derechos provenientes de sentencia judicial prescribirán en el término de diez años que se comenzará a contar desde el día de la sentencia ejecutoria.

**Artículo 602.** Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en término de seis meses, contados desde la fecha de extinción de dichos contratos.

**Artículo 603.** Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

**Artículo 604.** Los derechos y acciones de los trabajadores para reclamar los despidos injustificados que se les hagan o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen prescribirán en el término de dos meses, contados a partir de la cesación del contrato.

**Artículo 605.** Los derechos y acciones de los trabajadores para dar por concluido con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de un mes, contado desde el momento en que el patrono dio motivo para la separación.

---



**Artículo 606.** Los derechos y acciones de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se separen injustificadamente de su puesto prescriben en el término de dos meses, contados a partir de la cesación del contrato.

**Artículo 607.** Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de este Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, que no se originen en contratos de trabajo, prescribirán en el término de tres meses. Este plazo correrá para los patronos desde el acaecimiento del hecho respectivo y para los trabajadores desde el momento en que estén en posibilidad efectiva de reclamar sus derechos o de ejercitar las acciones correspondientes.

**Artículo 608.** Constituyen faltas punibles, las acciones u omisiones en que incurran los empleadores, los trabajadores, o sus respectivas organizaciones, que transgredan las normas previstas en los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por la Asamblea Legislativa y las normas previstas en este Código y en las leyes de seguridad social.

**Artículo 609.** En esta materia, el juzgador apreciará la prueba, con base en las reglas de la sana crítica y en las circunstancias de hecho del respectivo proceso.

Para los efectos de su sanción, las faltas se tendrán por cometidas desde el momento en que se produzcan.

**Artículo 610.** Cuando se aplique una multa de las contempladas en esta Sección, la sentencia respectiva deberá disponer, ineludiblemente, la restitución de los derechos violados, la reparación del daño causado y las medidas necesarias que conduzcan a tales fines.

La ejecución se hará en el mismo expediente, a petición de parte, conforme al procedimiento establecido en este Código para la ejecución de sentencias.

**Artículo 611.** La imposición de las sanciones establecidas en este Código corresponderá a la autoridad judicial competente.

**Artículo 612.** Para el cobro de las multas establecidas en este Código, con excepción del procedimiento indicado en el artículo 327, las instancias judiciales procederán conforme se dispone en los artículos 53 a 56 del Código Penal.

---



Las multas se cancelarán en cualquiera de los bancos del Sistema Bancario Nacional a la orden del Banco Central de Costa Rica, como ente recaudador, en una cuenta que al efecto indicará este Banco. Dicho monto se incluirá en el Presupuesto Nacional de la República, para que se gire a favor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el que, a su vez, distribuirá un sesenta por ciento (60 %) del total recaudado así: el treinta y cinco por ciento (35 %), a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo y el veinticinco por ciento (25 %), a la Dirección General de Labores. El cuarenta por ciento (40 %) restante se destinará a fortalecer los mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores.

Se prohíbe al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social disponer de estos fondos para la creación de nuevas plazas y para la contratación de servicios personales.

**Artículo 613.** La acción para solicitar la imposición de las sanciones establecidas en este Código, podrá interponerla cualquier persona perjudicada, su representante legal o la Inspección General del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En material de salud ocupacional, se estará a lo dispuesto en el artículo 316 de este Código.

**Artículo 614.** Establéese la siguiente tabla de sanciones, que será de aplicación a las personas físicas o jurídicas condenadas por haber incurrido en las faltas previstas en el artículo 608 de este Código:

1. De uno a tres salarios
2. De cuatro a siete salarios
3. De ocho a once salarios
4. De doce a quince salarios
5. De dieciséis a diecinueve salarios
6. De veinte a veintitrés salarios

Para fijar la cuantía de las sanciones, se tomará como base el salario mínimo mensual por jornada, aplicable a la actividad específica de la empresa de que se trate, según el decreto de salarios mínimos vigentes al momento en que se haya cometido la falta.

**Artículo 615.** El juzgador aplicará las sanciones tomando en cuenta la gravedad del hecho, el número de faltas cometidas y la cantidad de trabajadores afectados.

---



**Artículo 616.** Las infracciones a las normas prohibitivas de este Código o de las leyes de trabajo y seguridad social, serán sancionadas con la multa comprendida en el numeral 3 de la tabla de sanciones del artículo 614 de este Código.

**Artículo 617.** Cuando se trate de la negativa a otorgar informes, avisos, solicitudes, permisos, comprobaciones o documentos requeridos según este Código y las leyes de trabajo y seguridad social, para que las autoridades de trabajo puedan ejercer el control que les encargan dichas disposiciones, los responsables serán sancionados con la multa comprendida en el numeral 1 de la tabla de sanciones del artículo 614 de este Código, bajo prevención con un plazo de treinta días.



## **ESTO ES LO QUE ESTABLECE EL ARTO 924C Y 931C DE 1904.**

**Arto. 924.-** Por lo general, el término para la prescripción de acciones, comenzará a correr desde el día en que la obligación sea exigible.

### **Capítulo VII**

#### **De la suspensión de la prescripción**

**Arto. 931.-** No corre la prescripción:

1. Contra los menores y los incapacitados durante el tiempo que estén sin guardador que los represente conforme a la ley. Arto. 2690 C.; B.J. 2046.
  2. Entre padres e hijos durante la patria potestad.
  3. Entre los menores e incapacitados y sus guardadores, mientras dure la guarda. Arto. 498 C.
  4. Contra la herencia yacente, mientras no haya albacea que hubiere aceptado.
  5. Contra los jornaleros y sirvientes domésticos, respecto a sus jornales o salarios, mientras continúen trabajando o sirviendo al que se los debe.
  6. A favor del deudor que con hechos ilícitos ha impedido el ejercicio de la acción de un acreedor.
-



---

**ESTO ES LO QUE ESTABLECE LA LEY 815 EN RELACIÓN AL TEMA DE LA PRESCRIPCIÓN.**

**TÍTULO III**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS, TRANSITORIAS Y FINALES**

**CAPÍTULO ÚNICO**

Art. 159 Prescripción

1. Los plazos establecidos para la prescripción de derechos laborales consignados en los artículos 257, 258, 259 y 260 del Código del Trabajo, se contarán a partir de la fecha en que finaliza la relación laboral, cualquiera que sea la causa que motivó la ruptura.
  2. La acción para impugnar las multas y reparos impuestas por las autoridades del Ministerio del Trabajo o del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social prescribirá al mes de su notificación.
  3. Las acciones de reclamo intentadas en sede administrativa, interrumpen la prescripción para la interposición de la causa judicial.
-



---

**ESTO ES LO QUE SE ESTABLECE EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE NICARAGUA EN RELACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES.**

**CAPITULO V. DERECHOS LABORALES**

**Arto. 80.-**

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.

**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 a 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.
-