



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.
UNAN-LEON**



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

MONOGRAFIA

**PREVIO A LA OPCION DEL TITULO DE LICENCIADO DE
DERECHO.**

**CAUSALES DE DESPIDO Y PROCEDIMIENTO DE DESPIDO DE LA
RELACION LABORAL.**

AUTORES:

Br. Gamaliel Poveda Dávila.

Br. Yupanqui Rivas Carvajal.

Br. Marlon Saavedra Silva.

TUTOR:

LIC. JUAN PABLO OBANDO.

SEPTIEMBRE, 2003.

LEON, NICARAGUA.



INDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

I PARTE

I INTRODUCCIÓN.

II JUSTIFICACIÓN.

III OBJETIVOS.

IV MARCO TEORICO.

V METODOLOGÍA.

II PARTE

**Capitulo I CAUSALES DE DESPIDO Y PROCEDIMIENTO DE
DESPIDO.**

<i>Breve Bosquejo Histórico del Despido General.</i>	<i>1.1</i>
<i>Códigos de Nicaragua en Materia Laboral.</i>	<i>1.2</i>
<i>Código Civil de Nicaragua de 1904.</i>	<i>1.3</i>
<i>Código del Trabajo de Nicaragua de 1945.</i>	<i>1.4</i>
<i>Código del Trabajo de Nicaragua de 1996.</i>	<i>1.5</i>
<i>a.) De la Indemnización por Antigüedad.</i>	<i>1.5.1</i>
<i>b.) De la Indemnización por Cargo de Confianza.</i>	<i>1.5.2</i>
<i>El Despido (Concepto).</i>	<i>1.6</i>
<i>Consideraciones Generales del Despido.</i>	<i>1.7</i>
<i>Naturaleza jurídica del Despido.</i>	<i>1.8</i>
<i>Sistemas de Despido</i>	<i>1.9</i>
<i>1. Sistema de Despido Libre Absoluto y Definitivo.</i>	<i>1.9.1</i>



<i>2. Sistema de Despido Libre y Definitivo con Preaviso y Posible Indemnización.</i>	<i>1.9.2</i>
<i>3. Sistema de Despido Definitivo con Preaviso y Posible Indemnización Semicausal.</i>	<i>1.9.3</i>
<i>4. Sistema de Despido Causal Definitivo.</i>	<i>1.9.4</i>
<i>5. Sistema de Despido Causal No Definitivo.</i>	<i>1.9.5</i>
<i>6. Sistema de Despido Causal Pactado.</i>	<i>1.9.6</i>
<i>7. Sistema de Despido Previa Autorización.</i>	<i>1.9.7</i>
<i>8. Sistema de Prohibición Absoluta o Casi Absoluta de Despido.</i>	<i>1.9.8</i>
<i>El Despido en la Legislación Nicaragüense.</i>	<i>2</i>

Capitulo II CONCEPTOS DE CONTRATO DE TRABAJO Y RELACIÓN DE TRABAJO.

<i>Concepto de Contrato.</i>	<i>2.1</i>
<i>Concepto de Relación de Trabajo.</i>	<i>2.2</i>
<i>a. Teoría Constitucionalista.</i>	<i>2.2.1</i>
<i>b. Teoría Institucionalista.</i>	<i>2.2.2</i>
<i>c. Teoría Mixta.</i>	<i>2.2.3</i>
<i>Extinción de la Relación Laboral.</i>	<i>2.3</i>
<i>Causas de Extinción de la Relación Laboral.</i>	<i>2.4</i>
<i>a. Causas Subjetivas.</i>	<i>2.4.1</i>
<i>Causas Subjetivas Voluntarias.</i>	<i>2.4.1.1</i>
<i>Causas Subjetivas Involuntarias.</i>	<i>2.4.1.2</i>
<i>b. Causas Objetivas.</i>	<i>2.4.2</i>



Capitulo III PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO LABORAL.

Concepto de Proceso.-----3.1
Principios Comunes a todos los Procesos.-----3.2
Concepto de Procedimiento-----3.3
Principios del Procedimiento.-----3.4

Capitulo IV ACCIONES Y EXCEPCIONES EN MATERIA LABORAL.

Concepto de Acción.-----4.1
Acciones más Comunes.-----4.2
Prescripción de las Acciones.-----4.3
 a. Prescriben en 2 años.-----4.3.1
 b. Prescriben en 6 meses.-----4.3.2
 c. Prescriben en 1 mes.-----4.3.3
No Corre la Prescripción en los Siguietes Casos:-----4.4
 a.-----4.4.1
 b.-----4.4.2
 c.-----4.4.3
La Prescripción se Interrumpe: -----4.5
Concepto de Excepción.-----4.6
Excepciones en el Código de Trabajo de Nicaragua.-----4.7

Capitulo V JURISDICCION Y COMPETENCIA.

Concepto de Jurisdicción.-----5.1
Concepto de Competencia.-----5.2
Clases de Competencia.-----5.3



Causales y Procedimiento de Despido de la Relación Laboral

- a. Competencia de Territorio-----5.3.1.*
- b. Competencia de Cuantía-----5.3.2*
- c. Competencia de Materia-----5.3.3*



INTRODUCCION

Consideramos importante haber realizado un estudio investigativo, específico, particularizado, actualizado, preciso y conciso acerca de la INSTITUCIÓN DEL DESPIDO, que se encuentra contemplado en nuestro Ordenamiento Jurídico Laboral, en razón de la enorme importancia que tiene el trabajo para el hombre, que es parte de la subsistencia diaria tanto para él, como para su familia y así tener una vida con mejor comodidad y tener su respectiva propiedad como fruto de su gran labor realizada.

En este estudio investigativo analizamos asimismo los diferentes Sistemas de Despidos, las Causales, y su Procedimiento donde el empleador tendrá que someterse, una vez que decida despedir a un trabajador en los diferentes artículos que lo contempla dicha figura mencionada y como consecuencia de este despido realizado por el empleador se encuentra la figura de la INDEMNIZACIÓN que ha reemplazado a la antigua figura del PREAVISO. En este estudio relacionamos nuestro Ordenamiento Jurídico Laboral que contemplan las figuras antes mencionadas con nuestra Carta Magna que es el eje de todo Ordenamiento Jurídico de un País.

Concluido el trabajo investigativo realizamos un respectivo análisis con nuestro Derecho Constitucional Nicaragüense que dá los parámetros específicos de determinado tema como es en el Título IV, Capítulo V, Derechos Laborales, de los artos: 80 al 88 y observamos las transformaciones que vino sufriendo el Ordenamiento Jurídico Laboral en materia de despido y como consecuente la Indemnización, que se ha venido



realizando un estudio en las diferentes etapas por lo que ha pasado nuestro Ordenamiento Jurídico Laboral:

- 1. Código Civil de Nicaragua de 1904, que lo regulaba primitivamente las relaciones jurídicas laborales.*
- 2. Código del Trabajo de Nicaragua de 1945, que es el primer código que contempla al trabajo como tal.*
- 3. Código del Trabajo de Nicaragua 1996, Ley No 185 actualmente en vigencia contempla las Causales y Procedimiento de Despido que ha venido evolucionando en dicha materia a través de sus antecedentes.*

En nuestra Legislación Laboral, hemos buscado un concepto apropiado para el entendimiento y satisfacción del investigador y no existe un concepto propiamente dicho. El Despido Laboral no es más que la extinción del contrato de trabajo por decisión del empleador basado en una causa que puede ser justa o injusta.

Con nuestro estudio deseamos aportar de una u otra forma una especie de fuente y guía bibliográfica para posteriores estudios de una temática de tan importancia.



JUSTIFICACION

En cuanto al grado de importancia que tiene el trabajo para la humanidad y para su mismo desarrollo, se nos ha despertado un gran interés investigativo sobre cuales causales y su respectivo procedimiento que el empleador tendrá que remitirse al momento de despedir a unos de sus trabajadores y tener presente de los derechos que gozan de sus prestaciones sociales que nuestra Legislación los ampara.

Cualquier empleador ya sea de un ente publico o privado que despida a trabajadores tendrá que enmarcarse en la formalidad que le exige el procedimiento para así llevar acabo dicho despido y reconocerle el abono pecuniario por los años de servicios laborados.



METODOLOGIA

El método que generalmente es empleado en todo trabajo investigativo son los métodos Científico y Analítico:

- 1. Nos llevamos un procedimiento ordenado en los estudios de los diferentes códigos existentes en nicaragua que contemplan la figura del despido que es la culminación del contrato laboral y sistematizamos los conocimientos adquiridos en el estudio investigado. Observamos de que se redujeron las causales legales de despido conforme al Código Laboral de 1945.*
- 2. Analizamos de cómo nuestro Ordenamiento Jurídico Laboral fue sufriendo cambios conforme al tiempo desde el primer código que regulaba el contrato y las relaciones laborales hasta nuestros días que es particularizado con dicho tema.*



CONCLUSION

Al terminar este trabajo investigativo hemos relacionados las disposiciones técnico-jurídicas del Ordenamiento Jurídico Laboral con las de nuestra Constitución Política vigente del Derecho Nacional en la que contempla la figura del Despido y su respectiva Indemnización Laboral.

El Ordenamiento Jurídico Laboral se encontró en unos constantes cambios y transformaciones a través de los tiempos hasta la actualidad esto se debe a las exigencias concretas de los hombres trabajadores y el mismo desarrollo del país.

En nuestra historia, el Código Civil de 1904, con inspiración romanística a través de la influencia del Codex Napoleónico modelo para la codificación moderna, fue el primero que reguló los contratos laborales y las relaciones jurídicas de trabajo a través de los contratos de Servicio, que concebían al trabajo como objeto mercantil en el tráfico jurídico y el contrato de Arrendamiento que en la actualidad es específico para las cosas.

*El código laboral de 1945, como primer código de nicaragua que con mas particularidad y especificidad reguló y calificó de una nueva manera al contrato de trabajo: **Contrato Escrito y Verbal, Contrato a Tiempo Determinado y a Tiempo Indeterminado.***

Concluimos expresando que el contrato de trabajo establecía un régimen de indemnización muy exiguo, ya que al no existir causa justa de despido, el empleador subsanaba tal situación pagando cuatro semanas de salario al trabajador despedido en concepto de preaviso.



Causales y Procedimiento de Despido de la Relación Laboral

Una vez despedido el trabajador la ley le concedía la facultad de demandar el Reintegro y otros la misma ley se lo impedía ejercer la acción de Reintegro. En nuestro actual ordenamiento jurídico laboral no existe un concepto de despido que llene las perspectivas del investigador.

En la Legislación actualmente vigente, Ley No 185, redujo las causales de nueve que existían en el código laboral de 1945 a cuatro causales legales que se encuentran hoy vigentes en la que se puede dar terminado la relación jurídica de trabajo.

Una vez concluido el trabajo investigativo notamos que existen Organismos Sindicales que velan por los intereses comunes en la actividad laboral, ya que dicho organismo analizara detenidamente el caso del trabajador despedido de que si es justo o no dicho despido; por que el derecho laboral debe juzgar al trabajador inspirado en el principio del beneficio al trabajador.



RECONMENDACIONES

Como respuesta a algunas de las problemáticas señaladas en las conclusiones planteamos lo siguientes:

- 1. Determinamos que es necesario que exista en el Cuerpo Legal un concepto propiamente dicho de la figura del Despido que satisfaga su interés al momento del estudio investigativo.*
- 2. Consideramos que nuestra Legislación Laboral debe ser mas concreto en las causales que se encuentran en el arto:48 Ct., Ley No 185 , por que son muy ambiguas, abstracta y dicha interpretaciones pueden ser erradas.*
- 3. Precisamos que nuestra Legislación Laboral de Nicaragua en materia de despido e Indemnizaciones de transformarse en otro cuerpo legal que lo regule con mas precisión y así tener una buena aplicación y eficacia.*



DERECHO LABORAL.

CAPITULO I.

CAUSALES DE DESPIDO Y SU PROCEDIMIENTO.

ANTECEDENTES HISTORICO DEL DESPIDO:

En la edad media aparecen disposiciones que limitan el Derecho de Despido, las más interesantes, contenidas en el libro del consulado del Mar, El Fuero Viejo, La Nueva y Novísima, Recopilación y Constituciones de Cataluña, junto con la intervención de los gremios ejercidos, no tanto a favor del trabajador, como de la Paz interna de la Profesión. Tales normas se silencian en Códigos Civiles inspirados en el Código de Napoleón, que permiten la Renuncia de los contratos por tiempo indefinidos, pero consuetudinaria, y por influjo de la legislación del comercio se va imponiendo la necesidad del despido ó el preaviso y exigiendo una cierta indemnización cuando se omite el procedimiento para legitimar el preaviso. La legislación que primero regulo el Preaviso con carácter general fue la República de Alemana, con su Ordenanza Prusiana de 1845, que estableció 15 días con anterioridad al despido, el Código de Comercio Alemán de 1861, Estableció Seis semanas con anterioridad al despido; Ley de Minas de Alemania 1865, establece Quince Días. En tanto que la Jurisprudencia Francesa admite el derecho al despido por el empresario, pero le va obviando la indemnización y abusando de este derecho que al trabajador le asiste.

El problema se lleva a un Conflicto Político, como en la Constitución Mexicana de 1917, cuyo arto 123 fracción 22, establece el principio de que



“Todo despido requiere una causa justificada, y que si la causa no se declara justificada el trabajador puede optar entre el restablecimiento del contrato o una indemnización “.

Igualmente se vuelve un problema a la contratación colectiva en algunos convenios Estadounidense, que incluyen cláusulas especiales sobre el despido, y en Suecia e Italia se celebraron acuerdos interconfederales sobre lo mismo.

EL CODIGO CIVIL DE NICARAGUA DE 1904:

Conforme a la Teoría Clásica del Derecho Contractual, inspirada en la Doctrina de los Jurisconsultos del Derecho Romano, el moderno contrato de trabajo estuvo definido por la naturaleza y estructura del derecho civil.

*El Sistema Contractual del Derecho Civil (**Ius Civile**), de los romanos, se creó el denominado **Contractus Concensus**: Contratos Consensuales, caracterizado en la perfección del mismo por el Mero Consentimiento, sin precisar de manifestaciones formales o solemnes, a como era propio de los contratos autorizados por el **Ius Gentium**: Un Derecho ágil y dinámico que respondía a la Hiperactividad, característica del Pueblo de Roma.*

*Dentro de este peculiar genero, se encontró el llamado **Locatio Conductio**, origen o fuente del moderno Contrato de Arrendamiento, que en la actualidad es específico sólo para las cosas. En este contrato se identificó al trabajo como objeto de tráfico patrimonial sucediéndose los denominados **Locatio Conductio Operis; Locatio Conductio Operarum**, y el de Servicios, modelos de un contrato de trabajo regulados desde la óptica exclusivamente privatista y concibiendo al trabajo como objeto mercantil en tráfico jurídico.*



*Concepción superada por la influencia de la iglesia católica **Enclítica Papal " Rerum Novarum "** del Papa León XIII, y de la **Filosofía Materialista de Karl Mark (ALEMANIA)**.*

*Nuestro Código Civil, se declara como una inspiración romanística a través de la influencia del Derecho Castellano en América; quienes a su vez lo tomaron del **Codex Napoleónico**, modelo de la codificación moderna. Así nuestro sistema jurídico incorporó al contrato de trabajo, como un contrato de naturaleza civil regido por el dominante concepto de la Autonomía de la Voluntad..*

De tal manera que la extinción del contrato se encontraba a merced de las formas estipuladas en el Derecho Civil, con la salvedad que la rescisión del mismo debía notificarse con ocho días de antelación, aspecto enunciativo de lo que más tarde se convertiría en la Institución del Preaviso en el Derecho Laboral.

En resumen la concepción de Prestaciones Sociales se encontraba ausente, reduciéndose la cancelación del contrato a lo que comprendía los daños y perjuicios materiales o Jurídicos Análogos, a los que de cualquier otro contrato que estuviere como prestación obligacional una cosa de carácter patrimonial o económico.

EL CODIGO DEL TRABAJO NICARAGUENSE DE 1945:

La promulgación del primer Código del Trabajo de Nicaragua, derogo los Capítulos VIII, IX, y XII del Título XIV del Libro III, del Código Civil de la República de Nicaragua, con ello el concepto de trabajo se modificó, aceptándose jurídicamente que el trabajo y su ejercicio trascendían el mundo de los objetos corporales y se incluía en la órbita de derechos trascendentales



y constitucionales, con *el* contenido propio y regulación Sui Generis conforme los estipulaba la doctrina moderna, que imperaba desde el primer cuarto de éste Siglo en Europa con la invención del Derecho Social expresado en el Derecho Laboral.

De tal manera que el Código de Trabajo de 1945, calificó de una nueva manera al Contrato de Trabajo: **Contrato Escrito y Verbal, Contrato a Tiempo Determinado y a Tiempo Indeterminado.**

En razón del tema de la Indemnización Laboral nos detendremos, con el Contrato de trabajo a tiempo Indeterminado, conforme a esta regulación se puede concluir expresando que el Código del Trabajo establecía un régimen de indemnización muy exiguo, ya que al no haber causa justa de despido, el empleador subsanaba la situación pagando un mes de salario en concepto de preaviso.

El arto 116 del Código Laboral de 1945, establecía que “cuando el contrato fuere de tiempo indeterminado cualquiera de las partes podía poner termino al contrato, dando aviso a la otra parte por escrito, con cuatro semana de anticipación si el pago fuere semanal o diario; y con dos meses si el pago fuere por quincena, aumentándose un quinto de periodo, mas el del preaviso por cada año de servicio o abonando a la otra parte una suma de dinero equivalente al salario del tiempo del preaviso mas el quinto o quintos indicado”. Este articulo sufrió una reforma mediante el decreto número 717, publicado en la Gaceta Diario oficial número 98, del 8 de Mayo de 1981, en la que se mantiene el Preaviso de 30 días con anticipación o el pago de este periodo como indemnización, pero además se



le concede al trabajador, el derecho a gozar de dos horas diarias pagadas durante el periodo del preaviso para buscar otro trabajo.-

La figura del preaviso como forma de terminación de contrato, y su carácter indemnizatorio, se transformo con la puesta en vigencia de la Ley 185, NUEVO CODIGO DEL TRABAJO que se publicó en la Gaceta número 205, el día treinta de Octubre de 1996, y que entró en vigencia sesenta días después esto es en el mes de Enero de 1997, y aunque se mantiene esta figura, no tiene los mismos efectos jurídicos, y solamente lo deja como una obligación del trabajador, al consignar el Art. 44 CT, que el Trabajador debe avisar con 15 días de anticipación al empleador la decisión de poner fin al contrato de trabajo, y la Jurisprudencia Nicaragüense, ha señalado que de no cumplir el trabajador con esta obligación, pierde el derecho a la indemnización por antigüedad..

*La reforma que sufrió el Código del Trabajo de 1945, con el decreto número 717, publicado en la Gaceta Diario Oficial número 98, del 8 de Mayo de 1981, incorporó una figura jurídica, que reivindica una vieja petición de los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales, que viene a limitar la libre expresión de voluntad del empleador, en cuanto a la terminación del contrato de trabajo, y esto fue la figura del **REINTEGRO**, que permite a un trabajador presentar esta acción cuando el despido se realice: **a)** Violando disposiciones prohibitivas del código del trabajo y demás normas laborales, **b)** Constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador o, **c)** Tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales.*



*Y esta misma disposición dejó establecido los casos en que la acción de reintegro no tiene cabida, y lo circunscribe a dos situaciones: 1) cuando el trabajador por razón del cargo se encuentra en contacto directo con el empleador, y 2) en el caso de los trabajadores domésticos, y en este mismo artículo se le concede al Juez una amplia facultad discrecional, cuando se trata de trabajadores de confianza, ya que se señala que: El Juez podrá negar la acción de reintegro, y esto se deriva del hecho de no establecer con claridad el concepto de Trabajador de Confianza, **ya que** en cada caso concreto, es el Juez quien califica esta categoría, **ya que** la Ley dice que: la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las labores que desempeña y no de la designación que se da al puesto, indicando que son trabajadores de confianza los que desempeñan funciones de dirección, supervisión y fiscalización, dejando esta definición un sentido muy abstracto y vago en cuanto a Trabajador de confianza.-*

Esta reforma del Artículo 116, también incorporó un concepto de indemnización novedoso para los trabajadores que supera en mucho al establecido bajo la figura del preaviso, ya que cuando el trabajador no puede intentar la acción de reintegro, por encontrarse impedido por la ley, esto es por ser trabajador de confianza, o por la naturaleza del cargo tener contacto directo y constante con el empleador, o en el caso del trabajador doméstico, se le entrega una indemnización de hasta seis meses de Salario, siempre que este haya laborado por un período mínimo de un año continuo. Consideramos que estas reformas constituyeron un avance importante en la conquista de la lucha por la ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, y la limitación a la libre expresión de voluntad del empleador en



la terminación del contrato, tal como se observa en esta disposición, en la que a la libertad que el empleador tiene de despedir sin expresión de causa justa, se le establece una contrapartida de carácter pecuniario a favor del trabajador, sin embargo esto no significa que la clase trabajadora haya recibido este tipo de reforma con un total beneplácito, por cuanto frente al carácter indemnizatorio, el trabajador prefiere la ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Concepto de Reintegro:¹

Reintegro es la restitución, acción o efecto de restituir, restablecimiento, retorno al punto de partida, beneficio extraordinario, proveniente del derecho romano, concedido a favor de Determinada persona que había padecido en un acto o contrato. Aún cuando era legitimo, para tener la reintegración o reposición de las cosas en el estado que tenia antes del daño o perjuicio.

Esta figura surgió en nuestra legislación, como una medida de protección al trabajador, frente a posibles actos del empleador, que pudiese llevar a cabo actos de represalia en contra de él, por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales,

El Arto 116 concedía al trabajador la facultad de demandar el reintegro, dejaba una salida al empleador en caso de que no actúe el reintegro ordenado por el juez, cual era la posibilidad de no reintegrarlo, por un arreglo entre las partes.

¹ Cabanella, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Pág. 284.



En la práctica laboral para realizar ese arreglo se tomaba como marco referencial la indemnización a favor de los trabajadores, que tenían calificación de cargo de confianza y a los que la ley les impedía ejercer la acción de reintegro, y en su lugar se establecía una indemnización laboral equivalente a seis meses de salario como máximo, que el juez en este caso debía valorar las condicionantes siguientes:

- a) Relación laboral mínima de un año continuo.*
- b) Trabajo Desempeñado.*
- c) Tiempo de Servicio.*
- d) Situación Económica de la Empresa, del Trabajador, y del País.*

La ley establecía sanciones al empleador cuando el despido se verificare en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el Código Laboral, y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador o tenga carácter de represalia contra éste, por haberse ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo Competente, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de empleo, quedando obligado el empleador si se declarase con lugar el reintegro al pago de los salarios dejado de percibir por el trabajador de conformidad con lo dispuesto en el artículo: 15 inciso 7 del Código del Trabajo de 1945 hasta el efectivo reintegro.

Cuando el reintegro se declara, con lugar y el empleador no cumpliera con la Resolución Judicial firme que lo ordena el Juez del Trabajo, se le hace objeto de una sanción consistente en una multa equivalente a un máximo de seis meses de salario del trabajador.



Causales y Procedimiento de Despido de la Relación Laboral

Si mantuviese su negativa transcurrido diez días de la imposición de la multa el juez ordenará el arresto hasta por seis meses y podrá suspenderlo en cualquier momento, que el empleador acatare la resolución de reintegro. art. 116 Código del Trabajo de 1945.

Así mismo el Código Laboral de Nicaragua de 1945, señalaba en su art. 76 que el salario, la compensación por vacaciones no gozadas, la proporción correspondiente del treceavo mes y las indemnizaciones por riesgos, o accidentes de trabajo constituyen obligaciones privilegiadas en beneficio de los trabajadores y tendrán para hacerse efectivas prelación de primerísimo grado con respecto a cualquiera otros créditos y obligaciones, correspondiéndose esto con el carácter altamente proteccionista que el derecho del trabajo tiene, en el que sus disposiciones legales vienen a limitar o restringir el principio civilista de la autonomía de la voluntad.

En el año 1990 con el cambio Político ocurrido en el País, a raíz de las elecciones del 25 de febrero de ese año, que puso en el gobierno a la señora Presidenta Violeta Barrios de Chamorro y a la coalición conocida popularmente como la UNO (Unión Nacional Opositora), fue Política del Gobierno Sandinista (saliente) durante el periodo de transición del 25 de febrero al 25 de abril de 1990, Fecha en que asumió el nuevo Gobierno, autorizar a través del Ministerio del Trabajo, un sin número de convenios colectivos que imponían una serie de restricciones, para despedir a los trabajadores y en caso que procedieran a los despidos se establecía una serie de cargas económicas o indemnizaciones laborales, como por ejemplo indemnizar con dos, tres meses de salario por cada uno de los años trabajados, sin fijar techo máximo. Principalmente estas Indemnizaciones



Causales y Procedimiento de Despido de la Relación Laboral

estaban contenidas en Convenios Colectivos en el Sector Público, esto constituyo un precedente importante en el comportamiento del Estado, por cuanto al implementar las políticas del Fondo Monetario a través de lo que se conoció como ESAF, que no era sino el inicio de la transformación del Estado Patrón, al Estado Facilitador, y se conocieron las políticas llamadas de reconversión ocupacional, en la que al momento de despedir a los trabajadores se les ofrecieron indemnizaciones sustanciales, sin embargo el trabajador por este hecho no puede nunca jamás volver al sector público estatal.

A pesar de lo anterior, el Gobierno de la señora Violeta Barrios, emitió una disposición ministerial en el año 1990, que ordena la revisión de todos los Convenios Colectivos que se firmaron en el periodo de transición, lo que fue ejecutado por el Ministerio del Trabajo, en el Departamento de Conciliación, para tratar de ordenar dichas Indemnizaciones Laborales, aceptándose que por imperio de la Justicia Social debían establecerse indemnizaciones económicas a los trabajadores despedidos sin causa legal. De tal suerte, que por vía de la convención colectiva se fue produciendo el derecho a la Indemnización Laboral a todos los trabajadores, rebasando así al Código del Trabajo, que sólo la establecía a los trabajadores de confianza, por no tener estos derechos a demandar reintegro, y a los otros trabajadores con el pago, sólo de un mes de salario en concepto de preaviso, en ambos casos se debía cumplir con la condición que no existiere causal de despido.



EL CÓDIGO DEL TRABAJO NICARAGÜENSE DE 1996.

El Código del Trabajo de Nicaragua de 1996, Ley No 185, presenta una serie de innovaciones entre otros:

- a) La creación del Libro II dedicado exclusivamente a la Regulación Procesal del Trabajo.*
- b) El establecimiento de Principios Jurídico Propios de la Materia Laboral tanto en sus aspectos sustantivos y procesales, a semejanza de lo establecido en el Título Preliminar del Código Civil de la República.*
- c) Derogación del Instituto del Preaviso de Ley, y en su lugar la creación de las denominadas Indemnizaciones Laborales, bien sea en razón de la antigüedad del trabajador o bien en razón del calificativo del trabajador de confianza.*

DE LA INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD:

El Código del Trabajo vigente en su arto: 45 Ct, manda a que cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo, por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagará al trabajador una indemnización equivalente a:

- a) Un mes de salario por cada uno de los primero tres año 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. La fracciones entre los dos año trabajado se liquidará proporcionalmente.



DE LA INDEMNIZACIÓN POR CARGO DE CONFIANZA:

De conformidad al artº: 47, del Código del Trabajo vigente, cuando se trata de trabajadores de confianza descritos en el acápite a.-) del artº: 7 Ct. No habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en Concepto de Indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho.

El artº: 46, Ct. Dispone que cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente Código y demás Normas Laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia en contra de éste por haber ejercido, o intentado ejercer sus derecho laborales, o sindical el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el juez del trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro al pago de los salario dejados de percibir y a su reintegro.

Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con Resolución Judicial, éste deberá pagarle al trabajador, a demás de la indemnización por antigüedad, una suma equivalente al cien porcientos de la misma.

En este articulo existe una disposición que resulta interesante analizarla, en el contexto de la desigualdad a la que se ve enfrentado el trabajador, de tal forma que la Doctrina Laboral pretender aliviar la carga de un proceso largo y tedioso, y trata en esta disposición que exista celeridad en la resoluciones



judiciales, y por esta razón impone al juez un plazo dentro del cual debe este culminar con la sentencia, y le estable un plazo de treinta días posteriores a la interposición de la demanda, significando que con esta medida el Juez debe impulsar de oficio la acción laboral ante él presentada, y llama la atención el hecho de que también para el Tribunal Apelaciones, le establece plazo, cuando le indica que deberá resolver dentro de un plazo de sesenta días de recibidas las diligencias, Expresando que en ambas situaciones se trata de plazos fatales, y tanto para el caso de los Jueces como de Magistrados que no resuelvan dentro de estos términos, el superior respectivo a solicitud de la parte afectada le aplicará una multa equivalente al diez por ciento del salario de las respectivas autoridades. Este tipo de disposición no encontramos expresiones de aplicación, aunque los juicios no concluyen dentro de los términos indicados, y esto sea quizás por la falta de petición de las partes.

INDEMNIZACIÓN LABORAL IMPLEMENTADO POR EL GOBIERNO LIBERAL DE 1997.

Como ya se dejó expresado en el acápite anterior el nuevo Código del Trabajo entró en vigencia el treinta de Diciembre de mil novecientos noventa y seis, que incorporo en su cuerpo las ya aludidas indemnizaciones laborales. Por mandato constitucional las autoridades electas en los comicios electorales del 20 de Octubre de 1996, y en especifico el presidente de la Republica toma posición de su cargo el 10 de Enero del año siguiente al de su elección (10 de Enero de 1997), a fin de facilitar las remociones de los titulares de los órganos estatales que requieren nombramiento administrativos, el gobierno liberal en conjunto con el gobierno saliente



*elabora un régimen de indemnizaciones laborales mediante las forma de un documento denominado “**Carta Compromiso**”, instrumento que no aparece en ningún texto legal, ni laboral, ni administrativo de Nicaragua.*

SUSCRIPTORES DE LA “CARTA COMPROMISO”

Es el Gobierno de Nicaragua a través del Ministerio del Trabajo quien suscribe el documento, firmado por los Ministros del Trabajo llamados en el texto del mismo, Ministro del Trabajo saliente y Ministro del Trabajo entrante, de tal aspecto se infiere en lógica natural básica que por la forma no es una carta, ya que esta manera epistolar requiere de un escritor y de un destinatario, mas bien en técnica jurídica y gramatical es un acuerdo, convenio, o pacto.

EL DESPIDO: (CONCEPTO)

“ La ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizado unilateralmente por el patrono o empresario “.

CONSIDERACIONES GENERALES DEL DESPIDO.

Entorno al despido, como institución que ha merecido siempre un tratamiento singular en el Derecho del Trabajo, se mantiene en la Doctrina y la Jurisprudencia, una doble concesión, entre la estimación de esta figura como el acto unilateral de la voluntad del empresario, por virtud del cual este decide dar por terminado el contrato que le ligaba con el trabajador, y su conceptualización como esa misma decisión unilateral del empresario de



Causales y Procedimiento de Despido de la Relación Laboral

ruptura del vínculo, pero fundamentada en un incumplimiento del trabajador.²

➤ NATURALEZA JURIDICA DEL DESPIDO:

Es un acto unilateral del empleador de ponerle fin a la relación laboral, sea esta individual o colectiva.

*Es un acto de Voluntad del empresario sin eficacia hasta su notificación, que es Recepticio, pero en un sistemas es Extintivo Puro, y en otros Extintivos Condicional, requiere la aprobación de un elemento distinto del empleador, sea Autoridad Pública, sea algún Organismo Sindical, como sucede en nuestro sistema, que se requiere de la autorización del Ministerio del Trabajo cuando el despido es por causa justa de acuerdo con el Arto. 48 Ct, párrafo final que literalmente expresa: **“Previo a la aplicación de este articulo el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al Trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector General del trabajo si apelare de las resoluciones, cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado, de recurrir a los tribunales ”.** En algunos casos debe procederse, conforme lo estipula la Convención Colectiva que fija Procedimientos Internos, y participación de la Organización Sindical.³*

Dentro de la mecánica del contrato es un acto de rescisión unilateral. En los sistemas en que se admite la posibilidad de readmisión forzosa ha de

² G. Bayón Chacón. –E. Pérez Botija. “ Manual del Derecho del Trabajo “. Págs. 547, 548.

³ G. Bayón Chacón. – E. Pérez. Botija. “ Manual del Derecho del Trabajo ”. Págs. 547, 548.



obedecer a un incumplimiento de contrato por el trabajador. En los sistemas que no es forzosa la readmisión puede ser independiente de tal incumplimiento, puesto que al ser anulable el despido, no existe necesidad de verdadero incumplimiento y basta que el Empresario lo alegue, independientemente de que sea o no cierto y de que luego haya de indemnizar o no.

La afirmación de que para el primer supuesto ha de basarse el despido en incumplimiento de contrato, ha de admitirse, sin embargo, con ciertas reservas. Es evidente que existen causas que pudiéramos llamar extracontractuales o, al menos extralaborales.⁴

➤ **SISTEMAS DE DESPIDOS.**

Por su grado de discrecionalidad, condicionamiento o restricción puede distinguirse los siguientes:

- SISTEMA DE DESPIDO LIBRE ABSOLUTO Y DEFINITIVO:

Es el correspondiente a la Época Liberal para los contratos por tiempo indeterminado. El fundamento de tal sistema es que se trataba de un contrato de arrendamiento de servicio sin plazo, implica una obligación de tracto sucesivo y duración no prevista, que en la realidad, cada momento de pago, significaba una extinción de contrato, que solo continuaba posteriormente por tácita reconducción, Influencia del concepto Romano de Jornada. A este tipo responde el despido a voluntad del empresario,

⁴ G. Bayón Chacón. – E. Pérez. Botija. “ Manual del Derecho del Trabajo ”. Págs. 579, 580.



contractualmente estipulado, conocido en el Derecho Británico. Características de este sistemas son la no exigencia de alegación de causas, la inexistencia de indemnización y la no anulabilidad.

SISTEMA DE DESPIDO LIBRE Y DEFINITIVO CON PREAVISO Y POSIBLE INDEMNIZACIÓN:

Consiste en la obligación de anunciar con el plazo de antelación, que marquen la costumbre o un convenio colectivo, que el trabajador va a ser despedido. Desde el momento del despido se puede prescindir de sus servicios, pero hay que pagar los salario del plazo del preaviso.

La falta del preaviso, origina una indemnización, puede darse la posibilidad de indemnización por antigüedad, aunque se haya observado el preaviso, a distintos tipos de preaviso, respondieron los sistemas Francés e Italiano antes de derivar hacia el régimen de despido causal. Este sistema es no anulable.

SISTEMA DE DESPIDO DEFINITIVO CON PREAVISO Y POSIBLE INDEMNIZACIÓN SEMICAUSAL:

Este sistema coincide con el anterior, salvo en la libertad del despido. Es libre en cuanto a su ejercicio por el empresario, pero la indemnización procede no sólo en los casos anteriores, sino cuando el empresario no solamente usa de su derecho de despido, sino que abusa aplicándolo a supuestos diferentes, de aquellos por los cuales se justifica la necesidad de despedir. A éste tipo responden con mayor o menor exactitud, lo actuales sistemas Italiano y en la práctica Francés.



SISTEMA DE DESPIDO CAUSAL DEFINITIVO:

Para despedir a un trabajador es necesario invocar una causal justa establecido por ley, convenio colectivo etc. Si el trabajador no reclama o el Organismo Jurisdiccional Sindical que es el que tiene por objeto la defensa de los intereses que le son comunes en la actividad laboral el que pudiera acudir reconoce la justa causa del despido, no se le debe indemnización alguna.

Si aquel organismo declara el despido Injusto, Injustificado o Improcedente, por falta de causa justa el despido, queda firme, pero es obligatorio el abono de una indemnización, sin que el organismo sindical indicado, ni el obrero puedan obligar al empresario a la readmisión del despido y aunque en ciertos casos, esa no readmisión obligue a una indemnización suplementaria.

SISTEMA DE DEPIDO CAUSAL NO DEFINITIVO:

Es el mismo tipo anterior, cuando se reconoce a cualquier Organismo Estatal o Sindical la facultad de anular el despido, por no fundarse en causa justa, obligando al empresario de readmitir al despedido o permitiendo a éste, que opte entre readmisión o indemnización.

SISTEMA DE DESPIDO CAUSAL PACTADO:

En algunas Legislaciones de Inglaterra y Estados Unidos los Convenios Colectivos, como la Conferencia Leeds de 1916, la Carta Berna de 1917, y el Tratado de Versalles de 1919, este ultimo no solo contribuyo para poner fin a la Guerra mundial sino que abordo temas de materia laboral que ya anteriormente habían sido preocupación de los paises, “Como Justicia



Social, la Protección para las Mujeres y Niños, así como principios en materia de riesgo del trabajo.

También se establece la necesidad, que en otros casos rige por simple costumbre, de obtener, o al menos intentar obtener, la conformidad del sindicato para despedir al trabajador, examinando aquél, la justicia del despido y no estableciendo en general, o en caso de aceptación, indemnización alguna.

SISTEMA DE DESPIDO PREVIA AUTORIZACIÓN:

La facultad del empresario de rescindir el contrato se convierte en una simple propuesta en un determinado organismo sindical, que resuelve previo un sistema de justificación posible de motivos del despido, esto aduce que se debe revisar con el organismo la situación del trabajador y el estudio del planteamiento realizado por el empleador que es la razón del supuesto despido.(Expediente, dictamen de consejo de empresas etc).

SISTEMA DE PROHIBICIÓN ABSOLUTA O CASI ABSOLUTA DE DESPIDO:

Ha regido en algunos momentos excepcionales como medio de lucha contra el paro y total aprovechamiento de mano de obra.

El sistema de despido al cual se acoge Nicaragua es un Sistema Mixto, ya que tiene una semejanza con el sistema de despido causal definitivo en cuanto que en Nicaragua en el artículo 45, se contempla indemnización al trabajador, en el caso de despido sin expresión de causa de parte del empleador, o sea que es manifestación de la libre expresión de voluntad unilateral, no exigiendo encontrar o demostrar si existe causa que den



origen al despido. Por otro lado, se asemeja al sistema de despido causal no definitivo, en cuanto el arto 46 Ct establece una sanción al empleador, contempla la posibilidad del reintegro en el caso de que el órgano competente hallase como injusto el despido, de conformidad con las tres hipótesis que plantea este artículo.

EL DESPIDO EN LA LEGISLACION NICARAGUENSE:

Nuestra Legislación Laboral no señala un concepto como tal de la figura del Despido, únicamente se limita a señalar las causales por las cuales puede darse por terminado el contrato o relación laboral, señalando así mismo, las responsabilidades para una y otra parte.

El Código Laboral de 1945, en arto: 119.Ct. contemplaba taxativamente las siguientes causales de despido:

Causa justa para el patrón: ⁵

- 1. Falta de probidad, vía de hecho, injuria o calumnia que dañen al empleador, o a sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o conducta inmoral del trabajador en sus labores.*
- 2. Perjuicio material causado intencionalmente en los edificios, máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados, o en curso de elaboración.*
- 3. Omisiones o imprudencia que afecten a la seguridad e higiene de la industria.*
- 4. Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes.*
- 5. Faltas graves a las obligaciones que imponga el contrato.*



Causales y Procedimiento de Despido de la Relación Laboral

6. Faltas graves al respecto y consideración debidos al patrón, a los miembros de su familia que vivan con él, a los representantes del patrón, a los compañeros de trabajo.

7. El hecho de que el obrero revele secreto de la industria o haga divulgaciones que perjudiquen los intereses del patrón.

8. El abandono del trabajo.

9. La negligencia o impericia manifiesta del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones.

En cambio la legislación laboral Ley No 185, Código del Trabajo de Nicaragua, reduce las causales de despido de Nueve antes existentes en el Código Laboral de 1945 a Cuatro hoy vigentes.

El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que las establecidas en el artículo 42, cuando el Trabajador incurra una vez despedido le da protección de que siempre gozará de sus prestaciones (vacaciones y decimotercer mes), cuando el trabajador incurra en cualesquiera de las siguientes causales:⁶

a) Falta grave de probidad.

b) Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo.

c) Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador, que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa.

⁵ Código del Trabajo de 1945. Arto. 119.

⁶ Código del Trabajo Vigente. Ley No. 185. Arto. 48. Pág. 19.



d) Cualquier Violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.

El cuerpo de esta disposición a nuestro juicio es muy general, el legislador debió concretar las conductas anti laborales, para que se estableciera con mayor precisión y seguridad de los derechos del trabajador.

La utilización del término "Falta grave", indica de suyo, que tanto gramatical como jurídicamente deben existir otras conductas, que no son falta grave dentro del mismo género causal. Para una mejor técnica jurídica de aplicación de esta norma, se requiere de la integración e interpretación de esta en concordancia Legal y Material con lo dispuesto en los artículos 17 y 18 del Código del Trabajo Vigente.

Lo adecuado sería reglamentar la disposición, para evitar la subjetividad de los sujetos laborales y aún, la de la misma administrativa del trabajo quien tiene la competencia para valorar la conducta y autorizar el despido del trabajador.



CAPITULO II

CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION DE TRABAJO.

CONTRATO DE TRABAJO:

PEREZ BOTIJA: *Propone la Siguiete definición:*

" El contrato de trabajo es el acuerdo expreso o tácito por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia a cambio de una retribución ".⁷

BAYON: *Por estimar muy reducido el valor del elemento de la dependencia como características del contrato de trabajo propone la siguiente:*

" Contrato por el que una persona, a cambio de una remuneración, presta profesionalmente servicios a otra, transfiriéndole su resultado ".⁸

Nuestro Código Laboral vigente en su arto 19 define a la relación laboral y al contrato de Trabajo:⁹

" Relación de Laboral o de Trabajo, cualquiera sea la causa, que le dé origen, es la prestación de trabajo de una Persona Natural o subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración ".

" Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos, una relación laboral para ejecutar una obra o prestar un servicio ".

⁷ **Ibidem.** Pág. 280, 281.

⁸ **Idem.** Pág. 282, 283.

⁹ **Código del Trabajo de Nicaragua. Ley No. 185. 1996.**



➤ **NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO:**

Procuramos presentar muy sintéticamente un esquema de las doctrinas que tratan de explicar dicha naturaleza, indicando las tendencias más importantes y exponiendo nuestro juicio sobre ellas.

a) Es un elemento puramente formal de la relación jurídica laboral e innecesaria para su existencia (“Relacionistas “ Alemanes y de otros países; Entre ellos figuran hoy algunos juristas americanos, como Mario de la Cueva, y españoles, como Legaz, Polo y Hernáinz). La crítica de estas posiciones ha quedado realizada al comienzo de este capítulo.

b) Es un contrato que puede encajarse en tipos contractuales del derecho civil. En este grupo hay que distinguir varios apartados:

b.1. Es un contrato de arrendamiento. (Doctrina que defendió especialmente Planiol). El arrendamiento se caracteriza por que el arrendador y el bien arrendado son realidades distintas y separables; en cambio, el trabajo no se puede separar del trabajador; si el trabajo se arrienda, quedaría en cierta forma arrendado el hombre.

b.2. Es un contrato de compraventa. Esta concepción responde a la visión de mercado de los economistas clásicos: que el trabajo se vende igual que una mercancía cualquiera. La Iglesia y diversos textos constitucionales y hasta algunas constituciones (nuestro propio Fuero del trabajo) declaran que el trabajo no es una mercancía. En realidad la objeción jurídica básica es análoga a la empleada para el arrendamiento. En la



compraventa, la cosa vendida se separa del vendedor, mientras que trabajador y trabajo son inseparables.

b.3. Es un contrato de mandato. Es, en cierta forma, la concesión del código civil mexicana de 1870. La comparación es poco feliz: el mandato es generalmente gratuito y eventual, el contrato de trabajo es siempre oneroso y normalmente se refiere a un trabajo permanente.

b.4. Es un contrato de sociedad. Lo esencial en el contrato de sociedad es que los socios participen en las ganancias, pero también en las pérdidas; en el contrato de trabajo, el riesgo y ventura corresponden sólo al empresario. No obstante, aunque la participación en beneficio sea hoy por hoy solo un supersalario eventual, puede admitirse que significa una cierta inclinación hacia el contrato de sociedad.

c) Es un contrato sui generis. Es un contrato de naturaleza especial, típico, nominado, que no hay por qué asimilar a cualquier otro contrato y que aparece matizado por el predominio de los elementos personales y profesionales sobre los reales y patrimoniales.

➤ **RELACION DE TRABAJO:**

Se considera como un resultado de un contrato de trabajo, y al mismo tiempo, como el contenido del mismo. Es una relación entre partes que surge de un negocio jurídico igual que una compra - venta o un préstamo, y que luego tiene una realidad diaria, renovada, por el carácter de tracto sucesivo con que nació.¹⁰

¹⁰ G. Bayón Chacón – E. Pérez Botija. “Manual de Derecho del Trabajo “. Págs. 276, 277, 278.



*Sin embargo, la relación jurídica laboral no nace siempre como el resultado de un contrato. En la historia se ha visto configurado como vínculo dominical o familiar, como relación real por adscripción a la tierra, o en la época gremial, como verdadero contrato de adhesión al régimen establecido por los estatutos de los gremios. En el régimen liberal no existió tampoco un contrato de trabajo específico, se utilizaron la figura del Arrendamiento de Servicios y de la Ejecución de Obras. Sólo con el intervencionismo estatal, surge, una figura, típica para regular la conducta laboral. **En el siglo pasado que nace pues, la idea de un contrato específico denominado contrato de trabajo.***

➤ **NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION LABORAL:**

Tres teorías tratan de explicar la naturaleza jurídica de la Relación Individual de Trabajo: ¹¹

a) **TEORIA CONTRACTUALISTA:** *Sus Expositores sostienen que el Derecho del Trabajo, es el derecho privado, y están de acuerdo con su naturaleza contractual de la relación individual; Teoría que hace depender el origen y los efectos de la relación de trabajo directamente del contrato, (arrendamiento, compra - venta, contratos asociativos, mandatos o contratos onerosos de cambio). **Este aspecto doctrinal ha sido superado gracias al reconocimiento del derecho del trabajo y su autonomía del derecho privado.***

b) **TEORIA INSTITUCIONALISTA:** *Esta tesis parte del principio de que la incorporación del trabajador en la fábrica o en la empresa, es la que determina todas las relaciones Jurídicas que se verifican en forma*



intercurrente, entre Trabajador y Empresario; en vista que la esencia del derecho del trabajo, esta en la protección del hombre que trabaja, independiente de la causa que haya determinado el nacimiento de la relación jurídica.

c) **TEORIA MIXTA:** *Se considera la más aceptable y se basa fundamentalmente en la siguiente Consideración: El Contrato de trabajo es la fuente u origen de la relación de trabajo, el cual se perfecciona y completa a través de la actividad o función de trabajo desarrollado por el trabajador en el seno de la empresa.*

➤ **EXTINSION DE LA RELACION LABORAL:**

CONCEPTO.

La Relación Laboral como toda relación, entre partes sea o no de tipo jurídico, es un fenómeno vivo, y se encuentra sujeto, en consecuencia, en un ciclo vital.

Por lo tanto, nace en un momento y en una circunstancia determinada, vive durante un tiempo mayor o menor, y por fin, por una u otra circunstancia se extingue, desaparece. Ese ciclo es más o menos amplio según el tipo de relación jurídica, referido al trabajo de que se trata.

Por otra parte, así como en épocas pretéritas, el problema afectaba fundamentalmente a la libertad de los trabajadores (Esclavitud, vinculación a la tierra etc), hoy el problema de la extinción se relaciona ante todo, con la estabilidad en el empleo y sus aspectos más importantes, en la posibilidad de despido del trabajador por el empresario. ¹²

¹¹ Serrano Caldera, Alejandro. “ Derecho del Trabajo “. Tomo. I. 1972. Pág. 61, 66.

¹² G. Bayón Chacón – E. Pérez Botija. “ Manual de Derecho del Trabajo “. Volumen II. Pág. 506.



➤ ***CAUSAS DE EXTINSION DE LA RELACION LABORAL.***

*El Contrato de Trabajo se extingue por dos tipos de causas: unas **Objetivas** y otras **Subjetivas** .*

Con tal distinción no se quiere indicar que tiene su origen en un hecho o en un acto, respectivamente, sino sólo que las primeras se producen por hechos que afectan las condiciones objetivas de la relación laboral, y las segundas por hechos sobrevenidos a sus sujetos o por actos de los mismo.

CAUSA OBJETIVAS:

*No obstante, muchas de las **causas objetivas** que se producen sin intervención inmediata de las partes tienen su origen remoto en un acto de voluntad de los mismo; así, el cumplimiento de un plazo, que llega sin que dependa de las partes, pero que fue estipulado por ella., En cambio, otras **causa objetivas** se producen con absoluta independencia de esa voluntad, como los casos de fuerza mayor, ello nos permite clasificar estas **causas objetivas** en **contractuales** (previstas o normales), y **extracontractuales** (anormales).*

El cumplimiento del plazo y la ejecución de obras son causas necesarias de extinción, en el sentido de que, antes o después conducen ineludiblemente a una extinción del contrato de trabajo; en cambio, el cumplimiento de condición y la imposibilidad de continuar el negocio pueden implicar supuestos que nunca se presente. Así, pues, en cualquier momento contencioso el juzgador habrá de calificar los hechos para definir si constituyen la indicada causa de imposibilidad, mientras que en el caso de la condición le bastará constatar la presencia de la misma.



CAUSA SUBJETIVA:

Como hemos considerado al inicio del presente tema, consideramos Causas Subjetivas, la que provienen de un hecho que afecta personalmente a las partes del contrato del trabajo o derivan de un acto de la misma. Las primeras son exteriores a las partes, por que se producen con independencia de su voluntad, pero repercuten en ellas y son:

Causas Subjetivas Involuntarias: *Fallecimiento del Empresario, Fallecimiento del Trabajador, y Capacidad de uno u otros, Desaparición de la Personalidad Jurídica del Empleador, cuando se trate de Asociaciones y Sociedades Mercantiles.*

Causas Subjetivas Voluntarias: *Frente a estas existen Causas Subjetivas Voluntarias, que pueden ser Bilaterales (Mutuo Dicenso, transformación del contrato laboral en otro, Civil o Mercantil), y Unilaterales las cuales pueden nacer del Empresario (Rescisión por liquidación del negocio y despido por sanción), o del Trabajador (Despido de este o división, abandono del trabajo).¹³*

De conformidad al Código del Trabajo, el contrato individual o relación del trabajo determina:

- a) Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra, o servicio que dieron origen al contrato.***
- b) Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa, o por muerte o incapacidad permanente del trabajador.***

¹³ G. Bayón Chacón – E. Pérez Botija. “Manual de Derecho del Trabajo “. Volumen II. Pág. 506.



Causales y Procedimiento de Despido de la Relación Laboral

c) Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador.

d) Por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio, basado en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo.

Sobre este punto, cabe hacer el siguiente señalamiento, respecto el por qué el legislador faculta a un órgano administrativo como es en nuestro caso, el Ministerio del Trabajo para conocer sobre la terminación de la relación laboral, cuando también está facultando en el inciso (e) al órgano jurisdiccional, a como debe ser.

e) Por resolución Judicial, firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa.

f) Por terminación del contrato de acuerdo con la ley.

g) Por jubilación del trabajador.

h) Por fuerza mayor o caso fortuito, cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

*Entiéndase por caso fortuito y fuerza mayor, lo siguiente o como bien lo dice **Carlos García Oviedo:**¹⁴*

***CASO FORTUITO:** " Es el acontecimiento impredecible derivado del azar, sin relación con una causa aparente ".*

***FUERZA MAYOR:** " Es un fenómeno debido a causas naturales irresistible e inevitable ".*

¹⁴ **García Oviedo, Carlos.** " **Derecho Social** ". Pág. 362.



CAPITULO III

PROCEDIMIENTO DE DESPIDO LABORAL.

CONCEPTO DE PROCESO:

En su sentido latísimo, significa una sucesión de momentos o fases.

El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglamentados, encaminados todos a obtener una determinada resolución administrativa o jurisdiccional.

En la práctica judicial se habla de juicio como sinónimo de proceso, sin embargo, la palabra juicio en antiguo Derecho Español equivalía a sentencia; posteriormente en ese mismo Derecho, al juicio (sentencia) se opuso al pleito y finalmente se identificó al pleito con el juicio.

El signo de proceso es “Avanzar” al decir de Menéndez Pidal, cuando declara: “La palabra proceso, viene del derecho canónico y se deriva de proceder, término equivalente a avanzar”.

Advierte Calamandrei que: “Proceso es la serie de las actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional”.¹⁵

Guasp nos dice al respecto: “ el proceso es una serie de sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del estado instituidos especialmente para ellos “.¹⁶

¹⁵ Piero Calamandrei, Derecho Procesal Civil, Ediciones Jurídicas Europeas, América, Buenos Aires, 1962, Pág. 317.

¹⁶ Guasp, Jaime, Europa – América, Buenos Aires, 1962, Pág. 317.



PRINCIPIOS COMUNES DEL PROCESO.

Nos referimos a los principios sin los cuales no habría en el proceso una tutela de los derechos e intereses de los ciudadanos e instrumento lógico de la jurisdicción, estos principios son:

1. Principio de Dualidad de Partes.

Para que pueda constituirse un verdadero proceso es necesario la existencia de dos partes que se estudian en posiciones contra puesta, Actor o Demandante y Demandado en lo Civil, Acusador y Acusado en lo Penal o bien pueden haber varias personas, ya sea como Demandante o bien como Demandado dando lugar a un supuesto de pluralidad de partes.

Este principio en nuestro Derecho Laboral se lleva acabo, por cuanto son dos partes las que impulsan el proceso, las cuales son motivadas por un conflicto que surgen entre ambas partes.

2. Principio de Audiencia.

Se presenta cuando el Juez notifica a las partes a hacer uso de sus derechos alegando cada parte lo que tenga a bien, en un Trámite Conciliatorio, Declaración de Testigo, Absolución de Posiciones, por lo en este tipo de trámite se lleva acabo el principio de audiencia, ya que las partes siempre les son escuchadas sus pretensiones en el momento oportuno que el Juez les señale.

3. Principio de Igualdad.

Las partes del proceso disponen de los mismos Derechos, Oportunidades y Cargas, en orden a defender su respectiva postura, ya que según nuestra Constitución Política en su arto: 27 dice que “todos



somos iguales ante la ley y por lo tanto el Juez no debe actuar de forma parcial para ninguna de las partes”.

La esencia del proceso es totalmente aplicable al derecho procesal de trabajo, ya que pertenece a la ciencia jurídica, sin embargo este se diferencia de los demás por tener características y principios propios que le confiere autonomía.

CONCEPTO DE PROCEDIMIENTO:

*El proceso no se compone de un solo acto único y aislado. Por la misma exigencia de su concepto hay en él una primaria e irreductibles dualidad: **La Pretensión y la Decisión**; es decir, que existen siempre en todo proceso por lo menos dos actos. Más en la realidad, como en cualquier caso, entre pretensión y decisión se intercalan otros muchos actos, que obligan a considerar como fenómeno constante, e indefectible el de la pluralidad de actos procesales.*

Esta pluralidad de actos procesales no aparece separada ni desconectada entre sí, sino ligada por una serie de vínculos que hace de ellos un Verdadero Procedimiento. La figura del procedimiento es, pues, la especial manifestación de la pluralidad de actos dentro de un proceso, constituyendo la forma de exteriorizarse el proceso mismo aunque sin identificarse con él como durante tanto tiempo se ha creído erróneamente.¹⁷

*La doctrina procesal contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. **El Proceso**, como la relación o situación es principio o idea Jurídica directriz; **El Procedimiento** es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso.*



*El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional;
El Procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso*

*Nuestro Código Laboral establece los Principios en su Libro Segundo, título I, el procedimiento laboral, arto 266 Ct, todos los tramites estarán fundamentados en los siguientes principios:*¹⁸

➤ **GRATUIDAD:** *De todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo. Artos. 266 Inciso (a), Ct. y 96. (L.O.P.J.), el cual dice: la justicia es gratuita y bajo ninguna circunstancia, los Magistrados, Jueces y demás funcionario y servidores del poder judicial podrán recibir pago por este u otro concepto de parte de los usuario de la administración de justicia, bajo los apercibimientos de ley.*

Es una de las reformas para lograr la igualdad y una mejores medidas que tiende a colocar a los trabajadores en condiciones de paridad con el empleador.

➤ **ORALIDAD:** *De las actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites. Arto.266 Inciso (c), Ct. Las partes hacen sus alegaciones de forma verbal y la mayoría de las gestiones ante el juez quien deberá levantar el acta.*

No tiene un valor exclusivo en nuestra legislación, ya que lo único oral es el tramite conciliatorio y algunas pruebas (declaración de testigo).

¹⁷ Guasp, Jaime. “Derecho Procesal Civil “. Tomo I. 3ra.Ed. Pág.295.

¹⁸ Código del Trabajo Vigente, Editorial Jurídico 7ma, Edición. Págs. 91, 92.



- **INMEDIACION:** Ósea la presencia obligatoria de las autoridades laborales en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites, y facultad de suplir el derecho que no hubiere sido alegado. Arto. 266, Inciso (c), Ct.
- **PUBLICIDAD:** De las Actuaciones y trámites del procedimiento laboral, para que sean conocidos a través de los trámites autorizados por el juez competente. Arto.266. Inciso (d), Ct. Los actos procesales se efectúan con notificación de parte contraria y no solo a las partes sino tambien a los terceros ajenos al proceso y en general cualquier ciudadano debe tener acceso al conocimiento de las actuaciones judiciales.
- **IMPULSION DE OFICIO:** Por la que las autoridades laborales tengan la obligación de impulsar el proceso y trámites del trabajo. Arto:266 Inciso(e),Ct. El juez dicta ordenes procesales, ordena comunicación a las partes, dicta resoluciones judiciales, efectúa acumulaciones de oficio, manda a subsanar la demanda.
- **CONCENTRACION:** De prueba orientada a que la demanda, su contestación y otros trámites pueden aportarse, los medio probatorios, acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo. Arto:266 Inciso(f),Ct. Se expone en un solo acto las alegaciones incluidas las excepciones, cuestiones previas y prejudiciales, se desahoga en un sólo acto complejo toda las pruebas.
- **LEALTAD PROCESAL Y BUENA FE:** Tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias en los Juicios y trámites laborales. Arto. 266 Inciso (f), Ct. Los órganos judiciales rechazaran las peticiones, incidente, y excepciones formuladas con finalidad dilatoria o que entrañen abuso de



Derecho; las partes deben ser veraces, si el confesante se negare a declarar o responder afirmativamente o negativamente se le puede tener por confeso; la obligación de aportar documentos que estén en poder de las partes.

- **CELERIDAD:** *Orientada hacia la economía procesal ya que los trámites del juicio del trabajo, se lleven a cabo con la máxima rapidez. Arto. 266, Inciso, (h), Ct. Son plazo y términos breves, perentorios e improrrogable en las actuaciones de las partes; las resoluciones judiciales han de notificarse el día de su fecha o de su publicación en su caso, los trámites procesales son escasamente formalista, las providencias que no deban notificarse por cédula, quedarán notificado por Ministerio de la Ley.*
- **CONCILIACION:** *Para que los procedimientos laborales, tanto administrativos como judiciales se hagan mas expeditos y eficientes a través de este trámite basado en el convencimiento que es indispensable buscar el acuerdo entre las partes, evitando en lo posible la proliferación de los juicios y promoviendo buenas relaciones entre trabajadores y empleadores. Arto. 266, Inciso (I), Ct. Avenimiento en primera audiencia; la conciliación puede tener lugar en cualquier momento del proceso; lo acordado en conciliación tiene los efecto de sentencia firme.¹⁹*
- **ULTRAPETITIVIDAD:** *Cuando se pueden reconocer prestaciones no pedidas en la demanda. Arto. 266, Inciso (j), Ct. Rectificaciones en la sentencia de posible errores de cálculos que se hallan presentado en la*

¹⁹ **González, Clavijo, Op. Cit. Pág. 74.**



demanda; revocación o aclaración de oficio de resoluciones, aplicación de las normas más favorable al trabajador.

➤ **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 las normas adjetivas de otros campos jurídicos. Arto. 266, Inciso (k), Ct. Petición del juez de Ilustraciones adicionales, diligencia para mejor proveer, en caso de vacío se aplica la analogía, jurisprudencia o derecho común compatible.*

✓ **CCIONES Y EXEPCIONES EN MATERIA LABORAL**

CONCEPTO DE ACCION:

Etimológicamente acción viene de la palabra “Agere” (latín) que significa: Actuar.

El término de " Acción ", gramaticalmente posee varias acepciones. En sentido estricto significa movimiento. En el campo del derecho procesal en el sentido formal puede significar derecho o demanda y en Sentido Material, puede utilizarse como sinónimo de la facultad de provocar la actividad del poder Judicial.

La acción es un verdadero derecho subjetivo de carácter público concedido por el estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas.



La acción, ha escrito COUTURE²⁰, configurada como derecho abstracto, es en su forma más sutilmente procesal, un derecho a exponer nuestras razones a que ellas sean escuchadas y eventualmente, a que sean escogidas, pero no se puede dejar de reconocer que naturalmente para ejercitar al derecho de exponer nuestras razones lo menos que se nos puede pedir es que la tengamos.

REQUISITOS DE LA ACCIÓN.

1. De Índole procesal.

La acción es una idea, es decir, un fenómeno que sólo puede tener interés en el proceso; el proceso se da sin acción, cuando es de oficio, pero, nunca se da sin jurisdicción.

2. Derecho Público.

El derecho subjetivo está garantizado por el Derecho Privado, no así la acción que es pública garantizada por la Constitución, protegida por el Derecho Publico.

Derecho Bilateral.

Quiere decir, que del derecho de acción, disfruta y son tutelares las dos partes que obran en el proceso.

3. Derecho Preexistente al Proceso.

La acción se origina ante que el proceso, pues, mediante la acción nace el proceso y no importa que no se lleve a cabo, ya que es un derecho imprescriptible y solo se extingue con la muerte de la persona que es titular.

²⁰ Eduardo Couture, Fundamento del Derecho Procesal Civil. Roque de Palma, Buenos Aires, Pág. 57.



4. Independencia o Autónomo del Material o Sustancial.

Es un adelanto de los jurista alemanes. No está relacionado con el derecho civil, no depende del derecho material o sustancial. Es un derecho autónomo; esta distinción y aún más separación es uno de los resultados más valioso y fructíferos producido en las discusiones del siglo XX..

5. Derecho Abstracto.

Por medio de él se pide al juez que falle su pretensión, diciendo si tiene o no derecho, no dando la razón, ya que posee la facultad de discrecionalidad. La accion no solamente teda derechos, sino tambien te origina cargas.

ELEMENTOS QUE COMPONEN LA ACCIÓN.

1. Poder Introductivo. (El actor)

Es la facultad que tiene el actor para ejercer el derecho de accion de presentar o interponer su demanda ante el órgano jurisdiccional.

2. Poder Impulsivo. (Las partes)

Para que el proceso progrese es necesario de que las partes deberán impulsarlos no solamente introducir su acción.

3. Poder Defensivo. (El demandado)

Es la actividad que realiza el demandado para defenderse de la acción, es decir, contestar la demanda interpuesta por el actor.

4. Poder Impugnativo. (Común)

Es el derecho que tienen las partes para interponer los recursos o remedios cuando las resoluciones judiciales no le es favorables.



5. Poder Cautelar.

Es un conjunto de medidas que toma el judicial pedidas por las partes para garantizar su derecho de acción, ejemplo: embargo preventivo, reconocimiento de firma, etc. Y se dividen en:

a. Instrumental.

Es aquella actividad preparatoria para fundamentar la demanda. Ejemplo: Absolución de Posiciones, etc.

b. Final.

Es la actividad ejercida con el objeto de preparar el derecho eventual en el juicio. Ejemplo: Embargo Preventivo.

6. Poder Ejecutivo.

Es la facultad que tiene la parte de pedir la ejecución de la sentencia, esto lo hace basado en su derecho de acción.

7. Poder de Revisar.

Es el derecho que ejecuta la parte cuando el judicial donde se ventila el caso esta parcializado a favor de una de las partes.

✓ **ACCIONES MÁS COMUNES EN MATERIA LABORAL:**

- *Horas extras.*
- *Séptimos días.*
- *Días feriados.*
- *Vacaciones no pagadas o proporcionales.*
- *Salarios retenidos.*
- *Derecho de Antigüedad o años de servicio.*
- *Décimo tercer mes o Proporcional.*



- *Indemnización por no proceder el reintegro.*
- *Indemnización por riesgo de trabajo: Accidentes de trabajo, enfermedad profesional.*
- *Reintegro.*
- *Daños y Perjuicio: Rescisión del contrato del trabajo a tiempo determinado.*
- *Acciones Colectivas: Incumplimiento de las cláusulas de convención colectiva.*

✓ **PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES:**

La prescripción es un medio jurídico para adquirir o perder el derecho por el solo transcurso del tiempo de acuerdo con los requisitos de ley.²¹ Nuestro Código del Trabajo en su arto 256 Ct, la define así, " La prescripción es un modo de extinguir derechos y obligaciones de carácter laboral mediante el transcurso del tiempo ".

Como se puede advertir en materia procesal laboral, la regla general es que el ejercicio de las acciones, prescriben en un año, transcurrido este lapso los titulares de la misma no podrán ejercitarlo, toda vez que hayan perdido el derecho. Las excepciones en cuanto a los términos que la regla general señala son los siguientes:

²¹ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Trillas, 3ª Ed. Pág. 37.



➤ **PRESCRIBEN EN DOS AÑOS:**

- a) *Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes por accidentes 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 correspondientes arto 258 Ct.*

➤ **PRESCRIBEN EN SEIS MESES:**

Las acciones para pedir la nulidad de un contrato celebrado por error, o con dolo, o por intimidación arto 259Ct.

➤ **PRESCRIBEN EN UN MES:**

La aplicación de medida disciplinaria a los trabajadores y acciones de estos, para reclamar contra ellas.

El derecho de reclamar el reintegro una vez que cese la relación laboral arto 260 Ct.

✓ ***NO CORRE LA PRESCRIPCION EN LOS SIGUIENTES CASOS:***

- a) *En relación a trabajos de menores o de los discapacitados que hayan sido contratados mientras uno y otro no tengan representante legal.*
- b) *Cuando el trabajador este de vacaciones, permiso por enfermedad, accidente o maternidad y cualquier otra circunstancia análoga, arto 261 Ct.*

✓ ***LA PRESCRIPCION SE INTERRUMPE:***

- a) *Por gestión demanda ante la autoridad competente.*



- b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o por los hechos indudables, el derecho de aquel contra quien se transcurre la prescripción.-*
- c) Por el pago o cumplimiento de la obligación del deudor, aunque sea parcial o en cualquier forma que se haga.*
- d) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado. Las causas que interrumpen la prescripción respecto de uno e los deudores la interrumpen también respecto de los otros.*

El efecto en el arto: 262,Ct que la interrupción de la prescripción es que reiniciar el término de la misma.-

✓ CONCEPTO DE EXCEPCION:

En términos generales, la excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente, luego las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante.²²

Las excepciones son las armas de que dispone el demandado para atacar.

²² Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo. “Derecho Procesal del Trabajo”. Editorial Trillas, 3ª Ed. Pág. 39.



ESCRICHE: Dice: " La excepción es la exclusión de la acción, esto es, la contradicción repulsa con el demandado procura diferir, destruir o enervar la pretensión o demanda del actor ".

CARAVANTES: Dice: " Es el medio de defensa o la contradicción o la repulsa con que el demandado pretende excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor ".

Nuestro Código Laboral señala que: " La excepción es todo hecho que en virtud de la ley difiere o extingue la acción " arto 319 Ct.

✓ **EXCEPCIONES EN EL CODIGO DEL TRABAJO NICARAGUENSE:**

Todas la excepciones deberán oponerse en la contestación de la demanda o contra demanda, expresándose los hechos en que se funda, salvo que se fundaran en hechos sobrevenidos.

Todas las excepciones sean resueltas en la sentencia definitiva, a excepción de la incompetencia de Jurisdicción o ilegitimidad de personería que deben resolverse de previo arto 320 Ct.

Las excepciones que se propagan sin ningún fundamente con el fin de retrasar el proceso, serán rechazadas de inmediato y sin ulterior recurso arto 312 Ct. Las excepciones perentorias podrán oponerse en cualquier estado del juicio, arto 322 Ct.-



CAPITULO IV.

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA:

CONCEPTO DE LA JURISDICCIÓN:

*Se puede definir la jurisdicción como potestad de administrar la justicia del trabajo, ósea, el derecho y obligación de aplicar el Código del Trabajo. El Derecho Romano utilizó el vocablo jurisdicción que se deriva de los términos **ius** y **dicere**, declarar, “decir el derecho”, lo anterior, desde el punto de vista etimológico.*

Tradicionalmente la jurisdicción ha sido una facultad exclusiva del estado, si bien la historia demuestra que en etapas importantes de la humanidad esa función era compartida por otro organismo. El mas conocido ha sido, sin duda la iglesia.

En materia laboral la cuestión no resulta sencilla, ya que es una potestad constitucionalmente establecida para que los tribunales laborales resuelvan los conflictos de trabajo con facultades para ejecutar por si mismo sus resoluciones.

Características Sui Generis de la Jurisdicción Laboral.

Existencia de principios propios, tribunales propios objetivos parcialmente diferentes y en la definitividad de sus resoluciones que no estan sujetas a una segunda instancia y gozan de autonomía.²³

²³ Derecho Procesal del Trabajo/ Néstor de Buen L. – 8ª. Ed.- México: Porrúa / 1999. Págs. 163.



Desde el punto de vista jurídico Hugo Rocco manifiesta: " La Función judicial o jurisdiccional es la actividad con que el estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara ".

De lo anterior podemos concluir que la función jurisdiccional:²⁴

- a) Es una actividad del estado.*
- b) No se puede desarrollar, si no es por la acción de los individuos o instancia de los particulares que tienen motivos especiales para que el poder jurisdiccional actúe.*
- c) Procura la realización de los intereses protegidos por el derecho, es necesario un interés para que la acción prospere y en consecuencia que la función judicial actúe.*
- d) Cuando los individuos no gozan de los derechos que nacen por ley, la parte interesada puede hacer que la función judicial intervenga.*

CONCEPTO COMPETENCIA:

“ Capacidad para conocer una autoridad sobre una materia o asunto “.²⁵

La jurisdicción denota unidad, pero en virtud de la división del trabajo, sería humanamente imposible que un juez conociera de toda clase de negocios. Por tal motivo se ha dividido a la jurisdicción por la razón del territorio, de la cuantía, de la materia y grado, v. g. Estos criterio de clasificación son conocidos comúnmente con la denominación de

²⁴ Balladares, Francisco. “ Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral “. Editorial Universitaria. Unan – León, C.A. 1997.



competencia. En consecuencia, definida la jurisdicción como el poder del juez, la competencia será la medida de ese poder.

La competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios.

Cipriano Gomes Lara, recuerda que la idea de competencia no es exclusiva del Derecho procesal sino que se refiere a todo el derecho publico y en ese sentido lo define como “ el ambito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar validamente sus atribuciones y funciones.”²⁶

En sentido estricto la competencia puede definirse, en sus palabras como “la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto”.²⁷

Asi como la jurisdicción es una función del estado, indivisible como tal, si bien por razones de distribución del trabajo y de comodidad idiomática se suele hablar de las diferentes clase de jurisdicción (materia, territorio, por grado, etc...),la competencia es, por naturaleza, divisible. Se trata, básicamente, de un problema de distribución del trabajo motivado por el incremento de los conflictos apartir del desarrollo social.²⁸

²⁵ Cabanella, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Pág. 58.

²⁶ *Teoría General del Proceso UNAM*, II edición. 1979. Pág. 155.

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ *Derecho Procesal del Trabajo/ Néstor de Buen L. – 8ª. Ed.- México: Porrúa / 1999. Págs. 183,184.*



CLASE DE COMPETENCIA EN NUESTRA LEGISLACIÓN: ²⁹

1. *Por razón de materia.*
2. *por razón de la cuantía.*
3. *por razón del territorio.*

POR RAZON DE MATERIA:

Los jueces del trabajo conocerán, en primera instancia dentro de su respectiva jurisdicción de lo siguiente:

- a) *De los conflictos individuales y colectivo de carácter jurídicos que surjan entre empleador y trabajador, sólo entre aquellos o solo entre éstos, derivados de las aplicación del Código del Trabajo, Leyes, Decreto, y Reglamento del trabajo, del contrato del trabajo o de hechos íntimamente relacionado con él.*
- b) *Conocerán además de denuncias de carácter contencioso que ocurran con motivo de la aplicación de la ley de seguridad social y de las faltas cometidas contra las leyes del trabajo, con la facultad de aplicar las penas consiguiente. (Arto. 275 Ct.).*
- c) *De todos de los demás asuntos que determina la ley, estatutos y reglamentos.*

POR RAZÓN DE LA CUANTÍA:

Los Jueces del Trabajo conocerán de toda demanda laboral, independientemente de la cuantía.

²⁹ **Balladares, Francisco.** “ Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral “. Págs. 72, 73. Editorial Universitaria. Unan – León, C.A. 1997.



POR RAZÓN DEL TERRITORIO:

Son Jueces competente para el conocimiento de acciones jurídicas derivadas del contrato o relación de trabajo:

- a) El del lugar de la celebración del contrato o el de la ejecución del trabajo, a elección del demandante (Arto. 277 Ct.). Según sentencia 752 del Tribunal Superior del Trabajo. Es competente para conocer de la demanda laboral a elección del trabajador, el juez del domicilio del Demandado o el del lugar del contrato, si hallándose en él, aunque accidentalmente el empleador pudiera hacerle el emplazamiento.*
- b) El del lugar del territorio nacional en que se celebró el contrato de trabajo, cuando se trate de pretensiones nacidas de contratos celebrados con trabajadores Nicaragüenses para la prestación de servicio en el exterior. (Arto. 277 Ct.).*



***PROCEDIMIENTO DE DESPIDO EN LA LEGISLACION
LABORAL DE NICARAGUA:³⁰***

***✓ AUTORIZACIÓN DE DESPIDO POR JUSTA CAUSA POR EL
MINISTERIO DEL TRABAJO:***

El Arto: 48 Ct, párrafo final literalmente expresa: "Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector General del Trabajo si apelare de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales".

De conformidad al arto 48: Ct, el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin mas responsabilidad que la establecida en el arto 42 Ct, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

- a) falta grave de probidad.*
- b) Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo.*
- c) Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa.*
- d) Cualquier violación d las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.*

El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho.

³⁰ Alemán Mena Donald. "Curso de Derecho Laboral con énfasis en Administración de personal". Pag. 41. UPOLI, Nicaragua.



En Nicaragua por primera vez se regula el despido, que previo a la aplicación de esta disposición, el empleador deberá constar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasara el Inspector General del Trabajo, si apelare la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a la vía judicial utilizándose el Procedimiento Laboral propio del Derecho del Trabajo Nicaragüense.-

❖ TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO EN RELACION A LO ESTABLECIDO EN EL ARTO 43, 44, 45 Ct, Y EL RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD:

La aplicación de los Artos 41, 42, 43, 44, 45, están interrelacionados por sus efectos vinculantes su aplicación, según criterio que han dejado sentado en sendas, sentencias Jueces, Magistrados y han constituido según estos tribunales, jurisprudencia regionales.

✓ INDEMNIZACION POR RENUNCIA O ANTIGÜEDAD:

El arto: 43 Ct, literalmente expresa: “ La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el arto 45 de éste Código.

✓ PREAVISO DEL TRABAJADOR POR RENUNCIA:

El arto: 44 Ct, cuando el contrato fuere por tiempo determinado el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación.



En caso de los trabajadores del campo, estos podrán hacer la notificación al empleador verbalmente en presencia de dos testigos.

INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS:

El arto: 45 Ct expresa: “ Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada, pagará al trabajador una indemnización equivalente a: 1) Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo.- 2) Veinte días de salario por cada año trabajado a partir del cuarto. En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidará proporcionalmente.

✓ CRITERIOS DE LA INTERPRETACION Y LA APLICACIÓN POR LOS JUECES Y MAGISTRADOS DE LAS SALAS DE LO LABORAL DE LOS ARTOS 43, 44, Y 45 Ct MEDIANTE SENTENCIAS:

Es criterios de los Jueces y Magistrados de la Salas Laboral de Managua, Masaya, Carazo y Occidente, transcribiendo las partes consideradas de las sentencias más importantes que se recopilaron para este trabajo.

En la Revista Justicia, órgano informativo del Poder Judicial de Nicaragua, aparece un artículo escrito por el Dr. Humberto Solís Barquero, Magistrado de la Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua, el que comenta sentencias dictadas por este tribunal en relación a la interpretación y aplicación de los Artos 43, 44, 45, 47 y 48 del Ct, de lo que tomare como el material básico del trabajo con la jurisprudencia,



doctrina, derecho comparado y principios generales de derecho en este trabajo de investigación por su importancia.

✓ SENTENCIAS DE TRIBUNALES DE APELACIONES QUE CONSTITUYEN SEGÚN LOS MAGISTRADOS JURISPRUDENCIA REGIONAL:

En la Jurisprudencia nacional, se han realizado algunas interpretaciones, como lo consignado en el Arto: 43 Ct, en el que se discute si debe o no pagarse la indemnización que establece el Art. 45, cuando el trabajador renuncia, al respecto la Juez Segundo del Trabajo de Managua Dra. Olga Elvira Brenes Moncada, en Sentencia, y sobre esta controversia, el tribunal de apelaciones de Managua, ha señalado en sentencia de las 12:15 PM del 16 de Octubre de 1997, en sus considerandos algunos criterios, que en su parte conducente, transcribo a continuación:

CONSIDERANDO I.

El daño que se causa al trabajador cuando se le despide sin causa justa al quedar sin trabajo de un día para otro, es el que pudiera causarse al empleador con la renuncia del trabajador con quince días de anticipación. Se establece el Principio de estabilidad laboral. Y se continúa manifestando un criterio.

A FAVOR DEL TRABAJADOR

Cuando dice que: El derecho del trabajo y la estabilidad son a favor del trabajador, el Título Preliminar del Código Civil en el Título III, XVI, se manda a: “Aplicar la Ley, no puede atribuirse otro sentido que el que resulta explícitamente de los términos empleados, dada la relación que entre



los mismos debe existir y la intención del legislador”, no nos cabe la menor duda de que la intención del Legislador al redactar el art 43 Ct, fué de que el trabajador que renuncia no pierde el derecho o indemnización por antigüedad que manda el art 45 Ct, siempre y cuando se ajuste al aviso previo de quince días que prescribe el art 44 Ct.

Sentencias falladas por el voto mayoritario de la exquisita prudente y conciliadora, Honorable Magistrada Presidenta Aidalina García García y Humberto Solís, con él³¹ voto disidente del Honorable Magistrado Dr. Ricardo Barcenás Molina, el que dice así: “ En cuanto al reclamo conforme al art 43 Ct, habría que señalar que si bien es cierto que este art expresa que la renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el art 45 Ct, también es cierto que el art 45 Ct aludido, lo que establece, es una indemnización como sanción pecuniaria por el daño causado al trabajador por parte del empleador que lo despide sin mediar causa justa.

LA SALA DIFIERE:

En cuanto al art 45 Ct, establece una indemnización a pagar al trabajador cuando el empleador rescinde el contrato de trabajo por el tiempo indeterminado sin causa justificada, el art 43 Ct, se encarga de esclarecer que ese derecho no lo pierde, aun cuando la Relación Laboral se termine por mutuo acuerdo o renuncia.

La indemnización de que hablan estos Artos. Corresponde al clásico “Derecho de Antigüedad“, que los trabajadores han venido conquistando

³¹ Aceptado únicamente aquellas como los aumentos de salario y la reintegración de los trabajadores despedido después de una huelga.



tras largas e históricas luchas reivindicativas, logrando primero su incorporación en los convenios colectivos y luego en las leyes, desde hace ya varios años en otros países y hasta ahora en Nicaragua.

“ Se trata de una doble prestaciones que se deriva del solo hecho de desempeñar un trabajo, por lo que, al igual de las vacaciones debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo (Dr. Mario de la Cueva). “ésta sala reafirma el criterio anterior que aun cuando se le llame de distintas maneras, se trata de un nuevo derecho que se establece, legalmente a favor de todos los trabajadores, es el derecho de antigüedad, como afirma el Dr. Guillermo Cabanellas, refiriéndose a las leyes Argentinas “

Indemnización por despido, “Indemnización por cesantía“, “ Indemnización por antigüedad“, etc. Estos Indica que la cuestión terminológica es hasta cierto punto indiferente, Contrato de trabajo Volumen III página 575 .

OTRAS RAZONES:

Al agregar que en el arto: 44 Ct, establece que la renuncia debe presentarse con quince días de anticipación, precisamente para evitar ese posible “ Perjuicio “, o “Daños“, al empleador. Si no se dá ese aviso, entonces si se pierde el derecho a la indemnización por antigüedad del arto 45 Ct.

Estos quince días son para que el empleador, pueda buscar un nuevo trabajador, lo cual seguramente no le será nada difícil dado el alto porcentaje de desempleo en nuestro país. De lo contrario ¿ Que sentido tendría ese arto 44 Ct, cuando si dá el aviso previo de quince días también pierde la indemnización?, ¿ Para qué sería entonces ese previo aviso?, No



tendría ninguna razón de ser “ debe tenerse muy en cuenta que el derecho laboral busca equilibrar no igualar, las relaciones entre el empleador y el trabajador. No puede compararse ni igualar las relaciones.”³²

ARTOS 43 Y 44 Ct:

“ Agregando con ánimo de esclarecer aún más esa errada interpretación de la Señor Juez A-Quo, que el honrar el arto: 44 Ct, establece que la renuncia debe presentarse con quince días de anticipación precisamente para evitar ese posible perjuicio o daño al empleador; Que a la señora Juez parece preocupar tanto: Si no se dá ese aviso entonces si se pierde el derecho a la indemnización por antigüedad u Honrar el arto: 45 Ct, esos quince días son para que empleador pueda encontrar un nuevo trabajador lo cual no le será nada difícil, dado el alto porcentaje de desempleo en el país de lo contrario, que sentido tendría ese Honrar, el arto: 44 Ct, cuando si dá el aviso previo quince días también pierde la indemnización,¿ para qué sería entonces ese preaviso?, no tendría razón de ser“.

En reciente sentencia de las 11:44 AM del día 29 de Enero de 1998 expresa lo siguiente: “ Siempre con ese mismo ánimo agregamos que debe tenerse muy en cuenta que el Derecho Laboral busca Equilibrar, no igualar las relaciones entre empleador y trabajador. No puede compararse ni igualarse el daño que se causa al trabajador cuando se le despide sin causa justa, al quedar sin trabajo de un día para otro, que el que pudiera

³² Según la Información Recabada de los convenios colectivos suscritos, la convención colectiva de Nicaragua, consistió los beneficios de la antigüedad cuando el trabajador renunciaba únicamente por causa no imputable al trabajador, conociéndose entre ellas.



causarse, y que en realidad en el 99.9 % no se causa, al empleador por la renuncia del trabajador con quince días de anticipación.

El derecho al trabajo y a la estabilidad laboral son a favor del trabajador.

En efecto el arto: 82 Cn, expresa: “ Los trabajadores tiene derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

- a) Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosa, raciales, de sexo o de cualquiera otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la divinidad humana.*
- b) Estabilidad en el trabajo conforme a la Ley. El arto 86 Cn, “Todo Nicaragüense tiene derecho a escoger un lugar de trabajo”, que todo el Capítulo V del Título IV de la Constitución Política, “Derechos Laborales”, están dirigidos a la defensa y protección de los trabajadores, el arto: 130 Cn, define a la Nación Nicaragüense, como un estado social de derecho, que el derecho debe aplicarse con una concepción clara de lo social. El Título Preliminar del Código Civil en el Título III y XVI se manda que, “Al aplicar la ley no puede atribuírsele otro sentido que el que resulta explícitamente de los términos empleados, dado a la relación que entre los mismos debe existir y la intención del legislador”.*

No nos cabe la menor duda de que la “INTENCION DEL LEGISLADOR”, al redactar el arto 43 Ct, fué de que él trabajador que renuncia no pierda el derecho o indemnización por antigüedad que manda



el arto 45 Ct, siempre y cuando se ajuste al aviso previo de 15 días, que prescribe el arto 44 Ct.

✓ *CRITERIO DE INTERPRETACION Y APLICACIÓN DEL ARTO 46 Ct, POR LOS JUECES Y MAGISTRADOS DE LA SALA DE LO LABORAL, REINTEGRO DE DIRIGENTES SINDICALES,*

En el Arto: 46 Ct, cuando la terminación del contrato de parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenida en el presente Código y demás Normas Laborales, o constituyen un acto que restrinjan el derecho del trabajador o tenga carácter de represalia contra éste, por haber sido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para reclamar su Reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador.

Si declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejado de percibir de su reintegro.

Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la Resolución Judicial, este deberá pagarle al trabajador además de la indemnización por antigüedad, una suma equivalente al 100 % de la misma.

El Juez del Trabajo, deberá resolver estos casos dentro de los 30 días desde que se interpuso la demanda y en el caso de la apelación el tribunal respectivo, deberá hacerlo dentro de un plazo de 60 días de recibidas las diligencias ambos plazos son fatales, de los jueces y magistrados que no resolvieran dentro de los términos señalados el superior respectivo a



petición de las partes agraviadas, le aplicará una multa equivalente al 10 %, del salario de las respectivas autoridades.

✓ ***SENTENCIAS DE TRIBUNALES DE APELACIONES:***

La discusión se centra primeramente en cuanto si cabe o no el reintegro, sobre lo que dispone el arto: 46 Ct, vigente en el fuero sindical.

a) LEGISLACION APLICABLE:

En Arto 46 Ct: " Cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador. Tendrá acción para demandar su reintegro ante el juez del trabajo, en el mismo puesto quedando obligado el empleador si se declara con lugar el reintegro al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro; cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, este deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad una suma equivalente al cien por ciento de la misma; Ejemplo: No es trabajador de confianza, es trabajador reintegrable.

b) JUSTIFICACION DE GARANTIA:

Esta garantía de inamovilidad laboral, salvo justa causa prevista por la ley, se justifica por cuanto los Directivos Sindicales tienen que asumir posiciones opuestas a los empresarios en las negociaciones laborales por que pretender la revisión de muchas medidas, sobre todo de sanciones disciplinarias, y la satisfacción de diversas quejas formuladas por el personal, todas esas gestiones determinan enfrentamientos y ocasionales



asperezas. El fuero sindical pretende exigir un batallar contra precipitadas actitudes de los patrones o sus gestores directos.

La representación sindical representa en la empresa los intereses de los trabajadores afiliados, como de los restantes. El Delegado Sindical es el protagonista de las relaciones laborales, representando los intereses de los trabajadores ante el empleador. Es por ello que estos requieren especial protección frente a las posibilidades, prácticas antirepresentativas, la cual esta contenida en la ley en la prohibición expresa de despido y garantía del fuero sindical.

Tomado de la Revista Justicia, Órgano de Información del Poder Judicial de Nicaragua, Año 4, Managua, Nicaragua, Mayo - Junio 1988. No 13 Sentencia de Tribunales de Apelaciones. En sentencias de las 12:35 PM del 7 de Octubre de 1997, la sala dice lo siguiente: " Esta sala desea, por su labor educativa y orientadora en cuanto a la aplicación del Código del Trabajo se refiere, dejar claro de una vez, tanto para los empleadores como trabajadores, que lo que el arto: 47 Ct, establece es lo mismo que establecía el Arto: 116 Bis, del Código del Trabajo anterior, y es que cuando se demanda el reintegro por las razones específicas señaladas en dichas disposiciones, y hubiere lugar al reintegro, pero por ser el trabajador de confianza no se le puede reintegrar, el empleador debe pagar en sustitución del reintegro no posible, la indemnización ahí señalada, pero esa indemnización no cabe ni se puede demandar por el simple hecho de que el trabajador sea de confianza ".

Además este articulo ofrece otra controversia, cuando en su parte final establece que el pago de la indemnización, por reintegro no deberá



pagarse, sin perjuicio del pago de otras prestaciones, o indemnizaciones a que se tuviere derecho: " El Conflicto esta en que si esta indemnización y la del articulo 45 Ct, se pueden mandar a pagar justamente "

Esta sala por sentencia de las 10:10 AM del 21 de Mayo de 1997, resolvió por unanimidad que hay circunstancias en que si caben ambas indemnizaciones. Se dice lo siguiente: " Estamos por primera vez en presencia de una de las mayores polémicas que ha suscitado el Nuevo Código del Trabajo; ¿La indemnización del Arto: 45 Ct, y la del Arto 47 Ct, caben ambas, o son excluyentes?, El Arto 45 Ct, establece una indemnización a pagar al trabajador cuando el empleador rescinde el contrato de trabajo por tiempo indeterminado sin causa justificada; El Arto: 47 Ct, establece otra indemnización para el caso del reintegro, que es la misma que establecía el Arto: 116 Bis del Código del Trabajo anterior, ósea cuando se demanda el reintegro por las circunstancias que señala el Arto: 46 Ct (Represalia, etc) y habiendo lugar al reintegro este no puede dar por ser el actor trabajador de confianza.

Entonces como una sanción al empleador se le manda a pagar de dos a seis meses, para reparar en algo el daño que se causa, siendo esta indemnización "Sin perjuicio del pago de otras prestaciones o de indemnizaciones a que tuviese derecho".



✓ **RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD:**

Impugnamos el párrafo final del arto: 48 Ct, viola lo dispuesto en los artículos: 158, 159 parte segunda, 160 y 164 de la Constitución Política, puesto que le atribuye a los Inspectores Departamentales y General del Trabajo la Facultad de fallar la resolución de los contratos de trabajo por justa causa, Facultad Jurisdiccional de juzgar que corresponde exclusivamente al Poder Judicial a como lo establece taxativamente la citada norma constitucional.³³

El arto: 48 Ct, es a su vez incongruente con el arto: 263 del mismo Cuerpo Legal que establece que el " el Ministerio del Trabajo tendrá a su cargo, en lo administrativo, la dirección, estudio, y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y vigilará el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos y acuerdos referentes a esta materia, principalmente las que tengan por objetivo directo fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores ", el precitado articulo como su misma redacción lo afirma determina de forma clara y precisa el ámbito legal de las atribuciones y funciones que la ley le determina al Ministerio del Trabajo, dentro de la que no se encuentra la atribución de Administrar Justicia. Pero el arto: 48 Ct, no es solo inconstitucional e incongruente si no también atenta contra el principio de celeridad procesal estipulado en el inciso h) del arto: 266 Ct, que orienta a la Economía Procesal de los trámites en las relaciones relativas del trabajo.

³³ **La indemnización que establece el Arto. 47 Ct. es especial para los trabajadores de confianza, cuando estos son despedido y el juez o tribunal ordena su reintegro, y por sus condiciones de trabajador de confianza este no puede reintegrarse.**



Por lo anterior Excelentísima Corte Suprema, pedimos que declaréis inconstitucional el arto: 48 Ct, por que violenta los artos: 158, 159, parte segunda, 160, 164, 182, y 183 de la Constitución Política. La sala resolvió este punto en sentencia de las 9:20 AM del 27 de Octubre de 1997.-

✓ CONCLUSION SOBRE LA INTERPRETACION Y APLICACIÓN DEL ARTO 47 Ct:

En base a las Sentencias dictadas por los Tribunales de Apelaciones de Managua, Masaya y Occidente, referidas en el presente trabajo y lo preceptuado en los artos: 1 y 47 del Ct, en el caso de los trabajadores de confianza, el criterio de que la indemnización en concepto de antigüedad de que habla el arto: 45 del Ct, es para todos los trabajadores sin Exclusión, así lo deja establecido el arto: 1, 2, y 3 del Ct, y la indemnización de que habla el arto: 47 es propio para los trabajadores de confianza y opera únicamente cuando el trabajador de confianza es despedido sin justa causa en violación a los derechos preceptuados en el arto: 46 Ct, y este demanda su reintegro, y es declarado con lugar por la autoridad competente, pero éste no cabe por su condición de trabajador de confianza, cumplido por parte del trabajador con estos requisitos, por ese solo hecho lo hace acreedor de la indemnización de que habla el arto: 47 Ct, indistintamente de la indemnización por antigüedad de que señala el arto: 45 Ct, por consiguiente no son excluyentes.



✓ **CONCLUSIONES SOBRE LA INTERPRETACION Y APLICACIÓN DEL ARTO 48 Ct:**

Lo polémico en la interpretación y aplicación que hacen los Jueces y Magistrados del arto: 48 Ct, es en cuanto a :

- 1. Que las causas justas de despido, que establece el arto 48 Ct, son las únicas que pueden invocar el empleador en contra de los trabajadores.*
- 2. Que los empleadores no pueden despedir a ningún trabajador si no cuenta con la Autorización del Ministerio del Trabajo, constituyendo un pie requisito procesal administrativo sin el cual no puede despedir, ni recurrir a los Tribunales; El arto: 48 Ct, establece las únicas causales por las que puede ser despedido un trabajador por justa causa, lo que no esta prohibido por la constitución, el precitado artículo, establece un fuero especial que antes solo era un privilegio de los dirigentes sindicales y de las mujeres embarazadas. El objetivo de este arto 48 Ct, es el de consagrar el derecho a la estabilidad de los derechos de los trabajadores no se expongan al arbitrio de los empleadores.*

Para poder despedir los empleadores sin someterse al preceptuado arto 48 Ct, que conlleva al pago de una indemnización por antigüedad en base a los años que el trabajador tiene de trabajador para este ininterrumpidamente.

Establece este arto: 48 Ct, un Procedimiento Especial al cual esta obligado el empleador, como es el de obtener previo, al despido la autorización del Ministerio del Trabajo y constituye un requisito Procesal sin el cual no se puede concurrir a las vías Judiciales, según criterio de los Jueces del Trabajo y Tribunales. Este criterio es correcto por cuanto el que



Causales y Procedimiento de Despido de la Relación Laboral

impulsa la acción de despido es el empleador y no el trabajador, por consiguiente el que está obligado a ir al Ministerio del Trabajo a solicitar el despido invocando causa justa es el empleador.-