

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



MONOGRAFÍA PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO

TEMA:

**FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO QUE GARANTIZAN Y TUTELAN LOS
DERECHOS LABORALES EN LA LEGISLACIÓN NICARAGÜENSE**

Tutor:

Dr. Francisco Valladares Castillo.

ELABORADA POR:

**Br. ALFONSO DE JESÚS SILVA CARMONA.
Br. CARLOS ALBERTO REYES RODRÍGUEZ.
Br. MARÍA LUISA SILVA AGUILAR.**

León, Junio del año 2014.



AGRADECIMIENTOS

Yo, ALFONSO DE JESÚS SILVA CARMONA AGRADEZCO:

A DIOS: Fuente inspiradora que me motiva a continuar hacia adelante y me proporcionó el conocimiento necesario para alcanzar este nuevo objetivo dentro de mi vida profesional.

A MI MADRE: Balbina Ramona Carmona Cortez, quien desde siempre me inspiró a ver al horizonte y alcanzar mis metas en la vida.

A MI PADRE: Alfonso de los Ángeles Silva Rodríguez, que siempre me aconsejó y con su ejemplo me motivó a forjarme un futuro mejor como un profesional, con ética honorabilidad y justicia.

A MIS HIJOS: Alfonso de Jesús Silva Velásquez y Ángel Alexander Silva Velásquez. Quienes son la fuente que me obliga a ser su mejor ejemplo cada día de mi vida.

A MI ESPOSA: Marjorie Elizabeth Velásquez Morales, por el amor que me ha brindado, su paciencia y dedicación hacia mí y nuestros hijos, y por haberme dado la dicha de ser su esposo y amigo, gracias, Marjorie.

A MIS HERMANOS: Warren de Jesús Silva Carmona y Salvador de Jesús Silva Carmona, quienes día a día me alentaban a no claudicar en el camino y llegar hasta la meta que estoy logrando ahora.

A MIS MAESTROS: Quienes con paciencia y dedicación cultivaron mi pasión e interés por el Derecho. Por su orientación, mil gracias, Dios los bendiga a todos.



**FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO QUE GARANTIZAN Y TUTELAN LOS DERECHOS
LABORALES EN LA LEGISLACIÓN NICARAGÜENSE**

A: Todo el pueblo trabajador de Nicaragua, que me ha servido de inspiración especial para legar este trabajo que busca brindar un humilde aporte de información para frenar las violaciones a los derechos laborales.



AGRADECIMIENTOS

La presente Monografía es un esfuerzo en el cual participaron directa e indirectamente varias personas a todas ellas les agradezco.

Les debo un especial agradecimiento a mis padres, quienes han sido un ejemplo y trazaron las pautas de mi educación.

A mi madre (q.e.p.d.) quien me mostró la autonomía; el costo y el beneficio de la independencia; me enseñó que se debe disfrutar del presente y enfrentarlo con ánimo cada nuevo día; a dar gracias a la vida y reír del pasado adverso. A mi padre, quien de alguna manera, me mostró que la educación es un medio, pero ante todo un fin. Ambos con su ejemplo me enseñaron que cada uno puede hacer su propio camino.

A mis hermanas Gloria Elisa y Rosa Verónica quienes han sido un soporte tan grande como unos segundos padres.

A todos los libros y autores que desde sus páginas me han abierto ventanas al mundo y sus diferentes realidades.

A mis amig@s y maestr@s les agradece

Carlos Alberto Reyes Rodríguez.



Yo, MARÍA LUISA SILVA AGUILAR

Agradezco a Dios por permitirme cerrar este ciclo en mi vida y permitirme iniciar uno nuevo.

A mi madre, la gran mujer que me dio el ser y a quien le debo todo Aura Estela Aguilar Arroyo por ser el mayor apoyo y ejemplo en mi vida.

A mis hermanos y amigos por siempre incentivar-me a continuar.

Se la dedico a Dios, y también al hombre que me dio el ser al cual agradezco sus valiosas lecciones de vida y el cual estará siempre conmigo donde quiera que yo vaya a mi padre amado Aurelio Silva Páiz.



DEDICATORIA

Los autores, dedicamos el presente trabajo investigativo monográfico a nuestros padres, por habernos impulsado hasta el final de nuestra carrera y ser padres ejemplares a quienes debemos nuestras vidas y todo lo que somos.

De manera muy especial dedicamos nuestra investigación a la memoria de nuestro querido y muy recordado Maestro, el Doctor Boanerges Cantillo Bravo (q.e.p.d.), uno de los maestros de nuestra Facultad de Derecho, que más nos exigió en sus cátedras de Derecho Civil, con el único deseo que al salir de la Universidad, diéramos lo mejor de nosotros y llegásemos a convertirnos en profesionales respetados y de mucho éxito. Esperamos que Dios lo tenga a su Diestra como un buen hijo en sus cielos. ¡Gracias Maestro!.

También, dedicamos nuestra investigación a todos los Maestros que con paciencia compartieron con nosotros un poquito de sus conocimientos. A todos nuestros maestros con humildad, nuestro respeto y cariño.

Dedicamos además el presente trabajo, a todo el pueblo trabajador de Nicaragua, que siempre lucha por sobrevivir y adaptarse a las situaciones adversas, inaudicable raza trabajadora nicaragüense, siempre dispuesta a dar el cien por ciento en sus plazas de trabajo y hacer producir al país. Realizamos el presente trabajo con el deseo que la clase trabajadora pueda tener en él una herramienta de apoyo para conocer más sobre los Derechos Laborales y así seguir reclamando la reivindicación de todos sus derechos sociales, aprovechando que nuestro Gobierno de Unidad y Reconciliación Nacional actual, nos está brindando la oportunidad de



**FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO QUE GARANTIZAN Y TUTELAN LOS DERECHOS
LABORALES EN LA LEGISLACIÓN NICARAGÜENSE**

exigir y reivindicar nuestros Derechos Sociales o del Trabajo que hayan sido o estén en peligro de ser violados por una inescrupulosa patronal.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	1
Capítulo I: Historia del Derecho del Trabajo	4
1.1. Régimen de la comunidad primitiva.....	4
1.2. Régimen esclavista.....	5
1.3. El Feudalismo.....	6
1.3.1. Nacimiento y Desarrollo de las corporaciones.....	7
1.3.1.1. Los Artesanos.....	7
1.3.1.2. El Gremio o Corporación.....	8
1.3.1.3. Estructura de las Corporación.....	8
1.4. La Revolución Industrial.....	9
1.4.1. De la Manufactura a la industria maquinizada.....	9
1.5. Nacimiento y Desarrollo del Derecho del Trabajo.....	11
1.6. Formación del Derecho del Trabajo en Nicaragua.....	13
Capítulo II: Noción contemporánea del Derecho del Trabajo.....	19
2.1. Relación entre trabajo y Derecho.....	19
2.1.1. Características del Derecho del Trabajo.....	21
2.2. Relación laboral.....	23
2.2.1. Elementos de la Relación Laboral.....	24
2.3. Contrato de Trabajo.....	25
2.3.1. Sujetos del Contrato de Trabajo.....	25
2.3.2. El contrato Individual de Trabajo.....	26
2.3.3. Requisitos del Contrato de Trabajo.....	28
2.4. Las Modalidades Contractuales.....	30
2.4.1. Contrato por Tiempo Indeterminado.....	31
2.4.2. Contrato a Plazo Determinado.....	32
2.4.3. Contrato Simulado.....	34
Capítulo III: Fuentes del Derecho que garantizan y tutelan los derechos laborales en la legislación nicaragüense.....	36



3.1. Fuentes del Derecho Laboral Nicaragüense.....	36
3.1.1. Fuentes Materiales.....	37
3.1.2. Fuentes Formales.....	38
3.1.2.1. Constitución.....	39
3.1.2.2. Leyes Ordinarias.....	46
3.1.2.2.1. Ley 185.- Código del Trabajo.....	46
3.1.2.2.2. Ley 516.- Ley de Derechos Laborales Adquiridos	50
3.1.2.2.3. Ley 641.- Código Penal de la República de Nicaragua.....	51
3.1.2.2.4. Ley 664.- Ley General de Inspección del Trabajo.....	55
3.1.2.2.5. Ley 666.- Ley de Reforma y Adiciones al Capítulo I del Título VII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua.....	60
3.1.2.3. El Reglamento.....	62
3.1.2.4. Tratados Internaciones Ratificados por Nicaragua.....	63
3.1.2.5. Convenios Colectivos de Trabajo.....	72
3.1.2.6. Jurisprudencia.....	78
3.1.2.7. Doctrina.....	80
3.1.2.8. La Costumbre.....	83
Conclusiones.....	87
Recomendaciones.....	89
Bibliografía.....	90
Anexos.....	93



INTRODUCCIÓN

Las Fuentes del Derecho del Trabajo que Garantizan y Tutelan los Derechos Laborales en la Legislación Nicaragüense, un tema de actualidad, vigente y de mucho interés para la sociedad económicamente activa en general, pues radica su importancia en la necesidad de conocer las fuentes y origen de las instituciones laborales, para comprender el derecho laboral actual, las tendencias e interpretaciones de las normas vigentes que en su contenido cristalizan y expresan la política del Estado en el tema de los Derechos Sociales.

Es importante realizar este trabajo investigativo, porque debido a la naturaleza del hombre, los cambios constantes en la sociedad, la dinámica del derecho social nicaragüense que se transforma y evoluciona, hace necesario que todo individuo tenga un conocimiento básico jurídico en materia laboral, así podrá saber sus derechos y cómo podrá defenderlos.

Consideramos los autores, que es importante el presente estudio teórico de las fuentes del derecho laboral nicaragüense, pues de su conocimiento y manejo depende que los trabajadores y autoridades respeten y hagan respetar los derechos laborales consagrados en la Constitución Política de Nicaragua y demás leyes vigentes, ante el reclamo de los trabajadores contra los atropellos del empleador.

Elegimos este tema por la urgente necesidad de la mayoría de los trabajadores nicaragüenses, de conocer sus derechos laborales, porque sólo será posible el respeto de estos derechos cuando el destinatario de ellos, el trabajador, los conozca y exija su respeto, a través del conocimiento de las fuentes de los mismos.



El objetivo general del presente trabajo teórico-documental, es analizar desde la perspectiva teórica, lo que son las fuentes del Derecho del Trabajo que Garantizan y Tutelan los Derechos Laborales en la Legislación Nicaragüense, y como objetivos específicos analizar la Historia del Derecho del Trabajo, estudiar la Noción Contemporánea del Derecho del Trabajo, hasta llegar a las Fuentes del Derecho del Trabajo, citando, extrayendo, y haciendo una glosa de las normas laborales más importantes a nuestro criterio, que cumplen la función tutelar y proteccionista y que son marco de la relaciones laborales en nuestro país, de tal forma que al leer la presente investigación, sea más fácil llegar a una mejor comprensión y visión de lo que significa el carácter tutelar del Estado en favor de los trabajadores nicaragüenses y de cualquier persona nacional o extranjera que se encuentre en la calidad de trabajador.

Para la realización de nuestro trabajo investigativo, utilizamos las fuentes formales del derecho laboral, haciendo una mención específica de las normas que se encuentran vigentes y que son la clave para lograr el reconocimiento de nuestros derechos laborales; encontraremos entre otros cuerpos normativos citados: La Constitución Política como máxima norma nacional; el Código del Trabajo de Nicaragua; la nueva y novedosa Ley 755, Ley de Reforma y Adiciones a la Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral; la Ley 641, Código Penal de Nicaragua; Ley 664, Ley General de Inspección del Trabajo; algunos tratados internacionales: Declaración Universal de los Derechos Humanos; Sentencias dictadas por el Tribunal de Apelaciones de León, Sala de lo Civil y Laboral, como muestra de la Jurisprudencia nicaragüense en materia laboral, y finalmente, se citan como parte de la Doctrina científica nicaragüense, entre otros, al Doctor Iván Escobar Fornos, Doctor Alejandro Serrano Caldera y el Doctor Octavio Martínez Ordoñez, quienes con sus amplios conocimientos del derecho, nos ayudan a comprender más el sentido y la interpretación de las normas laborales.



La técnica utilizada en la presente investigación fue la bibliográfica y el estudio es teórico-documental, pues se señala de forma expresa el articulado de las distintas leyes nicaragüenses que conforman la legislación positiva vigente en materia laboral, que consideramos de mayor importancia y relevancia exponer y dar a conocer.-

Para cumplir con los objetivos de nuestra investigación, estructuramos el presente trabajo en tres capítulos, a saber: *Capítulo I: Historia del Derecho del Trabajo; Capítulo II: Noción Contemporánea del Derecho del Trabajo; Capítulo III: Fuentes del Derecho del Trabajo que Garantizan y Tutelan los Derechos Laborales en la Legislación Nicaragüense.* En el primer capítulo se ofrece una perspectiva desde la historia, haciéndose notar la evolución dinámica de los medios de producción y la dialéctica de la sociedad europea- occidental, de cuya corriente legislativa es inspirada la de Nicaragua, es decir, una realidad conflictiva debido a la contraposición de intereses materiales entre clases o sectores aparentemente enfrentados, y por supuesto, los consecuentes cambios sociales, además de las relaciones jurídicas que se crearon; continuando con un recorrido histórico de la formación del Derecho Laboral en Nicaragua. En el segundo capítulo se expone otra perspectiva en cuanto a la noción moderna del Derecho del Trabajo, sus características generales y además una serie de conceptos jurídicos, doctrinarios unos y propios de la legislación nicaragüense otros, sobre la relación laboral y el contrato de trabajo, así mismo los elementos de aquella, los sujetos, requisitos y modalidades de este. En el tercer y último capítulo se explica el sistema de fuentes del derecho laboral, prosiguiéndose a describir las que se consideraron las principales normas jurídicas y fuentes del derecho del trabajo nicaragüense.



CAPÍTULO I

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para explicar la historia del Derecho del Trabajo se hará uso del esquema de los modos de producción de la teoría marxista, que entiende la historia de la humanidad como una sucesión consecutiva de formaciones económico-sociales, dado que dicho esquema resulta, en todo caso, más práctico para los fines del presente Capítulo.

1.1. RÉGIMEN DE LA COMUNIDAD PRIMITIVA

En la comunidad primitiva no existió división alguna de la sociedad en clases. La explotación del hombre por el hombre era todavía inexistente. Los instrumentos de producción en la antigüedad eran muy rudimentarios: La lucha del hombre primitivo en la naturaleza, encaminada a la adquisición de los medios necesarios para su subsistencia imponía la necesidad del trabajo comunitario. Esta forma de asociación llevaba consigo la propiedad común de los medios de producción y una distribución igualitaria. Esta organización común se componía de grupos más o menos pequeños y aislados los unos de los otros.

Con el perfeccionamiento de los instrumentos de producción aumenta lógicamente el rendimiento del trabajo, de modo que resulte posible que cada familia obtenga lo suficiente para su subsistencia. El trabajo colectivo que exigía la propiedad común sobre dichos instrumentos, cede entonces el paso al trabajo individual que exige la propiedad privada de los instrumentos de producción.

Al mismo tiempo que los jefes militares y los sacerdotes iban apropiándose de las mejores tierras, el desarrollo de la propiedad privada creaba la desigualdad patrimonial y daba paso a la formación de la aristocracia gentilicia.



El desarrollo de las fuerzas productivas permitió que dicha clase dominante contara con las condiciones de apropiarse del plus trabajo y del plus producto que quedaba después de cubrir las necesidades de sustento del trabajador.

A partir de esta etapa toda la historia de la humanidad se convierte en la historia de la lucha de clases.

1.2. EL RÉGIMEN ESCLAVISTA

Fue la primera y más brutal forma de explotación; su principal característica estribaba en la propiedad de todos los medios de producción incluidos los esclavos. Al esclavo le eran negados totalmente todos sus derechos como persona, se le consideraba como un objeto más de la entera propiedad del dueño y tenía la condición de cosa.

Inicialmente este medio de producción contribuyó a desarrollar las fuerzas productivas fundamentales de la sociedad. Esto precipitó el hundimiento del Régimen Esclavista.

En la sociedad Esclavista se dictaron algunas normas jurídicas sobre el trabajo de los esclavos, dirigidas fundamentalmente a evitar el exceso de maltrato por parte de amos. Estas disposiciones jurídicas fueron sin embargo de mala o muy escasa aplicación en la mayor parte de casos, ya que los destinatarios de los mismos (los amos) no las cumplían.

Por lo que respecta a normas, hay que señalar que en dicha sociedad no se dieron conceptos jurídicos específicamente laborales, le fue necesario acudir en formas propias del Derecho Civil, como el colonato a la *locatio* bajo esta última forma quedaron englobados los tipos de relaciones que según Manuel Alonso



García han pasado a nuestros días como la *Locatio Conductio Rei* Arrendamiento de cosas, *Locatio Conductio-Operis* Arrendamiento de Obras, *Locatio Conductio Operarum* o Arrendamiento de Servicio¹. La diferenciación entre el esclavo y el liberto conduce a la pérdida de sentido de la *Locatio Rei*, y a la progresiva importancia de las dos instituciones restantes².

Dentro de la sociedad esclavista se engendró y desarrolló la forma feudal de producción. Fue en definitivo una etapa transitoria en el desarrollo de la sociedad.

1.3. EL FEUDALISMO

La caída del Imperio Romano de Occidente produjo una conmoción histórica de amplias repercusiones en la estructura de las instituciones sociales de Europa. Es en ese campo donde nace el feudalismo como sistema.

El sistema de relaciones de producción en esta etapa se basaba en la propiedad del señor Feudal sobre la tierra, y en el dominio de éste sobre los siervos de la Gleba, de los verdaderos productores de entonces. Junto a aquella coexistía la propiedad individual del campesino y del artesano. Muchos de estos arruinados por la nobleza feudal fueron pasando con el tiempo al régimen de servidumbre.

La sociedad feudal dividida en pequeños principados cuyas capas dominantes eran la nobleza y el clero, se centralizó posteriormente bajo las monarquías absolutistas. En esta época la agricultura constituía todavía el eje central de la economía, pero se advierte, ya desde la alta edad media, desarrollo del trabajo mercantil. Los oficios y el comercio se fueron concentrando en las aldeas que se iban convirtiendo en ciudades, esta pequeña producción mercantil fue un punto de

¹ Alonso García Manuel; *Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona, Editorial Ariel. S.A. 1985, pp.836

² Alonso García; Ob. Cit. Pág. 10-16.



partida del desarrollo del capitalismo. Pero para que surgiera el capitalismo fue necesario la existencia de dos clases antagónicas la burguesía y el proletariado.

Al mismo tiempo que se desarrollaban estas formas capitalistas de producción estallaban insurrecciones de los siervos de la gleba, que contribuyeron a la abolición del régimen de servidumbre.

1.3.1. NACIMIENTO Y DESARROLLO DE LAS CORPORACIONES

Las corporaciones de oficios o gremios aparecen en la vida económica europea entre los siglos X hasta el XVII, nacen producto del crecimiento comercial que acompañó al nuevo milenio y el crecimiento del tamaño e importancia de las ciudades y villas, como agrupaciones sociales, caracterizadas por la búsqueda común de un interés mercantil específico. Se dividieron de acuerdo a la clasificación estamental de la sociedad en Gremios de Comerciantes y posteriormente Gremios de Artesanos.

1.3.1.1. LOS ARTESANOS

Dentro del mismo modo de producción feudal, el artesano que poseía un pequeño taller explotaba a sus aprendices, valiéndose de la propiedad de las herramientas.

“Esta industria artesanal urbana se desarrollaba para atender las necesidades de un mercado de clientela inmediata, forzosamente reducido a las necesidades de la ciudad y sin posibilidad alguna de expansión”³. El artesano vendía directamente sus mercancías al consumidor sin recurrir a ningún intermediario. El mismo surtía los pedidos o vendía sus productos en su propio taller o en el mercado.

³Bejarano Hernández, Andrés; *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Barcelona. PPU. 1986. p. 555.



1.3.1.2. EL GREMIO O CORPORACIÓN

Consistía básicamente en una asociación profesional cuya finalidad era la regulación entre sus asociados y el mantenimiento de un monopolio de tal corporación frente a otros artesanos no agremiados.

En el primer sentido la corporación trata de conseguir absoluta igualdad de condiciones para sus miembros.

En relación con terceros, los gremios llevaron a cabo una política de soberanía total controlando los mercados, fijando precios y organizando la forma de trabajo en aras de un mayor rendimiento. Así se estableció una considerable cantidad de preceptos o reglas, de ordinario o escritas en volúmenes especiales que se llamaban reglas de la corporación.

1.3.1.3. ESTRUCTURA DE LAS CORPORACIONES

Las corporaciones o gremios tenían una estructura jerárquica. La escala inferior estaba compuesta por los llamados aprendices”. Su deber esencial era el de aprender el oficio. La duración del aprendizaje solía oscilar entre 4 y 6 años pero con el tiempo fue ampliándose más y más la duración del mismo; la jornada era de 14 a 19 horas diarias. Toda resistencia a la explotación era aplastada.

La categoría de oficial o “compañero” constituía la categoría intermedia entre el aprendiz y el maestro, recibía dicha denominación aquel que había pasado del periodo de aprendizaje sin llegar al grado de maestro. Normalmente, cumplido aquel, debía accederse a la condición de maestro. Sin embargo, en ciertas ocasiones, y cada vez con mayor frecuencia esto no ocurrió así. El oficial tendía a ser, de este modo, una persona con las condiciones de maestro pero contratado como obrero. Fue creándose así una situación de progresivo resentimiento entre



esta categoría de trabajadores descontentos que sería una de las causas determinantes de la misma desaparición de las corporaciones. En los siglos XV y XVI fueron surgiendo las organizaciones fraternales o uniones de operarios, que concertaban luchas con los maestros artesanos. Los maestros trataban de reprimir o suprimir tales relaciones. Ellos representaban en la corporación la categoría más elevada de quienes prácticamente gobernaban el gremio. No obstante dicho afán monopolista, resulta de la contribución del Derecho Gremial, a la aceptación del fenómeno asociacionista.

Al mismo tiempo los comerciantes y ciertos artesanos con más recursos acumulados, compraban su producción a los artesanos haciendo que ciertos pasaran a ser dependientes de ellos, y posteriormente se convertían en dueños de fábricas manufactureras.

1.4. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

1.4.1. DE LA MANUFACTURA A LA INDUSTRIA MAQUINIZADA

Uno de los acontecimientos más influyentes en la aparición y desarrollo de nuevas formas y nuevos sistemas de trabajo ha sido lo que se conoce con el nombre de revolución industrial. Las características básicas de ésta residen en la aplicación de la máquina a las tareas productivas y la aceptación del liberalismo como la doctrina reguladora de las relaciones laborales. Hay desplazamiento de la mano de obra del campo a la ciudad, la disminución de precios y además en el aspecto social, surgimiento de dos clases fundamentales: burguesía y proletariado.

El paso a la manufactura cimentó el desarrollo de la producción capitalista y de la explotación asalariada. La manufactura basada en la técnica manual y en la división del trabajo, fue la predecesora de la gran producción capitalista. Pero, al ensancharse el mercado interior la demanda se hace mayor y consecuentemente



la manufactura basada en el trabajo manual, no alcanzaba a satisfacer las crecientes demandas de mercancía. Fue el invento de máquinas de todo tipo, desde mediados del siglo XVIII, entre ellas la lanzadera volante (1773), la máquina de vapor (1779) o el telar mecánico (1785), las que impulsaron el proceso de industrialización en los principales países de Europa. Tanto en la manufactura como en la industria maquinizada, el trabajador perdió los restos de la “independencia” que gozaba cuando trabajaba en su propio taller o en su hogar. Los obreros modernos eran esclavos asalariados del capitalista, pero como aún no se habían liberado de los prejuicios peculiares de los campesinos y los artesanos de la era feudal, no podían concebir su condición de clase, percibían sus propios intereses y necesidades de forma vaga. Sin embargo el hecho de trabajar en una misma empresa, el contacto físico y emocional de esa convivencia diaria, los unía y alentaba su espíritu de defensa y lucha.

La lucha de los obreros hizo posible que en 1818, se aprobara la primera Ley de Fábricas, primera tentativa que trata de impedir que los patrones abusaran de los obreros porque al derogarse los estatutos de las viejas corporaciones (en Francia, mediante la *Ley Chapelier* de 1791) habían comenzado los abusos por parte de los empresarios.

Se dio una verdadera explotación de mano de obra a través de la utilización de los medios de fuerza (mujeres y niños), de la prestación del servicio en ambientes carentes por completo de protección así como de las mínimas condiciones de salubridad.

Recordemos que para el Estado liberal, los únicos sujetos relevantes socialmente eran el individuo y el Estado. Ningún otro elemento podía perturbar esa relación. Esta postura agudizó de forma extrema la situación de desamparo del trabajador frente al poder empresarial.



En esta situación, los trabajadores empiezan a adquirir conciencia de su condición de clase. La destrucción de máquinas y las solicitudes de supresión de ésta caracterizaron la fase inicial del movimiento obrero. Posteriormente la lucha de los trabajadores contra sus males ya no estaba en la máquina misma sino en la forma capitalista de emplearlas y entendieron que la lucha no debía liberarse contra las máquinas, sino contra aquellos que las habían transformado en un medio de explotación, es decir, los capitalistas.

Los trabajadores fueron conscientes de las características especiales que revestía esta nueva forma de explotación. En efecto mientras que el régimen capitalista garantiza formalmente la libertad del hombre mediante leyes y constituciones que proclaman la igualdad de todos los ciudadanos, la propiedad de los medios de producción en manos de los capitalistas, hace que los hombres se vean obligados a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

1.5. NACIMIENTO Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Fueron muchos y muy diversos los factores que influyeron en el nacimiento y evolución del derecho del trabajo: cabría la posibilidad, no obstante, de sintetizarlo en tres apartados distintos:

a) El tránsito del taller a la fábrica; ocasionado por la revolución industrial, tuvo como consecuencia la aglomeración de grandes masas humanas que vivían y trabajaban en condiciones deplorables. Será ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres donde el proletariado irá tomando conciencia de su clase y de la necesidad de una unión que sirva de causa a sus reivindicaciones y de instrumento de mejoras.

b) El segundo factor, consumación del anterior, es la aparición y crecimiento del movimiento obrero. Se trata, sin duda alguna del elemento fundamental. La



actividad del movimiento obrero tanto en su acción sindical como en su política va a ser decisiva como se ha puesto de relieve en el apartado anterior, va a ser la causa del nacimiento y posterior desarrollo del derecho del trabajo, cuyas normas, por otra parte van a recoger explícitamente muchos de los postulados de dichas organizaciones de representación y defensa de los intereses de los trabajadores.

c) Por último, es preciso también tener en cuenta la influencia de las doctrinas, fundamentalmente las socialistas, que irán surgiendo al amparo de la lucha social del proletariado. La lucha obrera organizada logra que durante la primera mitad del siglo XIX el Estado dictara las primeras normas laborales.

Será Inglaterra, cuna de la revolución industrial, la primera en la conquista de las libertades colectivas. En 1824, por la presión ejercida por la masa proletaria inglesa organizada ya en el movimiento cartista, se derogan las prohibiciones de constitución de asociaciones obreras y se crearon las *trade-unions*; en 1833, se consiguió que se dictara una ley limitadora de la jornada del trabajo, en la que se establecía el horario máximo de 12 horas diarias y se fijaba la mayoría de edad laboral a los trece años. Posteriormente en 1842 se logró que se prohibieran el trabajo de mujeres y niños en las minas. Similares disposiciones fueron apareciendo en otros países de Europa como Francia y Alemania. Ejerció decisiva influencia en la toma de conciencia de la clase trabajadora la publicación y difusión del manifiesto comunista de 1848, la fundación activa de la asociación internacional de trabajadores (1846-1876) y la comuna de París.

Esta primera etapa que ha sido denominada *Edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo*, con el reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, se evolucionan en los últimos decenios del siglo XIX hacia una etapa nueva.



Se efectúa en ella el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo por la legislación ordinaria. Alemania fue una de las iniciadoras de la llamada política social. En 1869, se promulga en dicho país la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX. Es así como en Alemania en 1891 se crean los primeros tribunales especiales para el conocimiento de los conflictos de trabajo. A partir de la primera guerra mundial, con la creación de la O.I.T. en 1919 y la proclamación de la Constitución de Weimar en ese mismo año, se afirma como disciplina autónoma, constitucionalizándose e institucionalizándose.

1.6. FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN NICARAGUA

Antes de la promulgación del código del trabajo en 1945, existen ya en Nicaragua una serie de disposiciones dispersas y de convenios internacionales, en los que de una forma u otra, se hace referencia a esta materia. Durante la época colonial, fueron las leyes de Indias la principal fuente reguladora de estos temas. En ellas se reglamentaban aspectos relativos a los salarios, jornadas de trabajo y descanso obligatorio.

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

En esta época Nicaragua carecía totalmente de la clase social que estaba efectuando la transformación más grande de la sociedad humana (el proletariado). Eso se debía, desde luego, al grado de desarrollo existente en nuestro país por aquel entonces; se dependía exclusivamente de la economía agraria y una industria artesanal.



La composición de clase era la siguiente: por un lado estaban los terratenientes ricos y latifundistas, herederos del colonialismo español, a quienes los campesinos les pagaban en especies o prestación de trabajo el arriendo de las tierras y por otro lado la incipiente burguesía que se dedicaba a la explotación del café, el algodón y la ganadería.

En la industria minera y explotación maderera, propiedad de norteamericanos y canadienses, había un proletariado cuya ligazón inmediata con los pobres y núcleos indígenas, le impedía ser el representante de una clase social obrera moderna. La producción en las ciudades era predominantemente artesanal y estaba destinada al consumo interno.

Pero dentro de este marco de relaciones de producción ya estaban definidas las clases y grupos sociales que hoy han alcanzado una mayor cristalización en la sociedad.

En los años 1881 y 1883 se promulgaron leyes claramente protectoras del sector patronal. En la primera de ellas ha de destacarse no obstante la creación de los denominados “jueces agrícolas”, funcionarios que conocían de demandas civiles y que versaban sobre controversias relativas al cumplimiento de contratos de trabajo y aparcería. Se da en estas leyes la calificación de “civil” al contrato suscrito por trabajadores.

No existía todavía la idea del derecho del trabajo como tal. El Código civil de 1904 no se aparta de la técnica general; asume el contrato de trabajo dentro de la figura del arrendamiento.

Por la influencia de la revolución rusa en 1917 se establecen los primeros contactos formales entre los intelectuales, liberales y los representantes de los



artesanos y trabajadores con el objeto de formar lo que llamaron la “oficialidad”. El obrerismo organizado a lo largo de su existencia desde 1923 hasta 1946, sufriría la influencia liberal en todas sus inclinaciones. Los trabajadores nicaragüenses, por esa época no daban muestra de independencia política, se hallaban completamente absorbidos por el liberalismo. En 1923 surge la federación obrera nicaragüense (F.O.N.) que fue en definitiva una sucursal de la *America Federation of Labor* estadounidense. Durante la ocupación militar norteamericana sólo pudieron existir las organizaciones mutualistas, cuyo único propósito era de socorrerse mutuamente en sus apremiantes necesidades. En 1931 se constituye el primer partido político de trabajadores, el partido trabajador nicaragüense (P.T.N.), dicha organización impulsa las organizaciones sindicales iniciando su labor con la reorganización del sindicato de zapateros.

Con la muerte del general Sandino en 1934, el panorama político del país tuvo notables cambios y variantes. Se inició una dura represión contra los sindicalistas y se declaró la actividad sindical como fuera de la ley. A pesar de la persecución desde julio de 1934 a febrero de 1935 el movimiento sindical se reorganizó. La principal reivindicación de los trabajadores era la elaboración de una ley del trabajo.

Hay que señalar así mismo que en el año 1923 se elabora la llamada *Convención para unificar las leyes protectoras centroamericanas*; su mérito estriba esencialmente en constituir uno de los primeros esfuerzos por tratar de mejorar la condición del trabajador manual, procurando para ello la ubicación de la legislación centroamericana en el campo del derecho del trabajo. Entre sus disposiciones cabe mencionar las referentes al establecimiento de un seguro obligatorio para el caso de maternidad, enfermedad o inhabilidad permanente o accidental.



En 1933 la Secretaría de agricultura y trabajo elaboraron un proyecto de Código de Trabajo para Nicaragua, en cumplimiento de lo dispuesto en la convención de 1923; dicho proyecto, sin embargo no llegó a convertirse en ley⁴.

En el periodo que abarca hasta 1945 el movimiento obrero consigue que se regulen, aunque de manera fragmentaria, aspectos necesitados de vigentes regulaciones. Se publica así en 1936 la ley de la silla y en 1940 la ley del descanso dominical.

La presión ejercida por la clase obrera en orden a conseguir la publicación de un Código de Trabajo posibilita que el 12 de enero de 1945 salga a la luz el primer Código de Trabajo de la República de Nicaragua.

La promulgación del Código del Trabajo fue celebrada por los trabajadores con verdadero júbilo, a pesar de las condiciones represivas que existían en todo el país contra la clase obrera organizada. En un acto político sindical celebrado en la capital. Se planteó:

- 1.- Que la promulgación del Código del Trabajo era el resultado de la lucha organizada, tenaz y persistente del movimiento sindical nicaragüense desde el año 1938.
- 2.- Que el Código del Trabajo no era regalía de ningún grupo político burgués tal y como afirmaban los partidarios del régimen somocista.

A partir de la promulgación del Código del Trabajo, se reanuda con más fuerza la enconada hostilidad de la clase patronal contra las organizaciones obreras⁵.

⁴Se puede ampliar el tema de la historia del derecho del trabajo en: Sandino Argüello, Rodolfo, *Compendio de Derecho del Trabajo Nicaragüense*. Volumen I; Managua, Nicaragua; Ed. Recalde, S.A. pág. 33 a 97.

⁵ Pérez Bermúdez, Carlos; Guevara, Onofre; *el Movimiento Obrero en Nicaragua*. Managua, Ed. "El Amanecer S.A." 1985, pág. 131.



La intransigencia anti obrera de los capitalistas empresarios se manifestaba en los siguientes aspectos:

- a) Dando declaraciones condenatorias contra las leyes laborales, asegurando que el Código del Trabajo era un instrumento comunista y una maniobra política del gobierno de Somoza García para congraciarse con los trabajadores y mantenerlos como reserva política para las elecciones venideras.
- b) Desconocieron las peticiones de aumento de los salarios y mejoras de condiciones de trabajo, desplazando a los obreros más destacados en la lucha por la organización sindical, haciendo precisamente lo que el Código prohibía.
- c) Amenazando con el cierre de fábricas y talleres para provocar una crisis de desempleo, quebrantando de esa manera la acción del movimiento sindical.

El gobierno del dictador Somoza García mantuvo un silencio cómplice de tolerancia y comprensión con el econo-anti-obrero de la clase patronal contra la ley laboral⁶. Posteriormente alegando no disponer de fondos económicos para crear el Ministerio del Trabajo, y para pagar la cantidad de empleados necesarios para la “aplicación” del Código del Trabajo, puso en manos de un solo funcionario la responsabilidad jurídica de solventar los conflictos obreros patronales que se presentaron. Este funcionario fue encargado de llevar a cabo esta misión y lo hizo modificando el Código del Trabajo de manera que éste quedó despojado de su articulado más consecuente y funcional⁷.

Así el régimen somocista que demagógicamente había promulgado el Código del Trabajo continuaba apoyando los intereses de la minoría oligárquica contra los trabajadores.

⁶ Pérez Bermúdez, *Ibíd*em, pág. 131.

⁷ Pérez Bermúdez; *ob. cit.* pág. 132



El código fue reformado y completado en numerosas ocasiones. Muchas de estas reformas han tenido lugar tras el triunfo de la Revolución Sandinista. En 1981, se publica la Ley Orgánica del Ministerio del Trabajo; en 1982, se crea la Ley de Planilla Nacional de Pago; en 1985, se redacta la Ley de Escala Salarial; en 1986, se publica la Resolución del Ministerio del Trabajo relativa al viático y a lo largo del año 1987 se promulgan las Normativas Salariales relativas a la cosecha del café y del algodón; en 1987, se promulgó la Constitución de la República de Nicaragua que contiene los Derechos Laborales y actualmente existe la Ley 185, Código del Trabajo publicado en la Gaceta Diario Oficial No. 205 del 30 de octubre de 1996 que entró en vigencia 60 días después de su publicación, existen además el Reglamento de Asociaciones Sindicales, Reglamento de Inspectores del Trabajo y otras resoluciones relacionadas con Seguridad e Higiene Ocupacional.



CAPÍTULO II

NOCIÓN CONTEMPORÁNEA DEL DERECHO DEL TRABAJO

2.1. RELACIÓN ENTRE TRABAJO Y DERECHO

El trabajo supone una actividad dirigida a la transformación de las cosas externas del hombre. Esa actividad puede ser ordenada por el Derecho.

Ahora bien, diversos aspectos que se dan en el trabajo como actividad, reclaman una atención distinta por parte del ordenamiento jurídico. No es lo mismo el trabajo que se realiza por cuenta propia que el prestado por cuenta de otra persona, es decir, para otro.

Desde el punto de vista de su naturaleza intrínseca, ciertamente no existe diferencia entre ambos. Pero hay, y considerable, por lo que concierne al régimen jurídico aplicable y a los efectos atribuidos a cada modalidad. En el primer caso, del trabajo por cuenta propia, la especialidad radica en la inexistencia de relación social propiamente dicha; en el otro trabajo por cuenta ajena, la relación con otras personas, aquella por cuya cuenta el trabajo se presta en la necesidad de una ordenación⁸.

Dos son los supuestos básico-formales y materiales sobre los cuales ha de construirse, según Alonso García, un concepto válido de Derecho Laboral; los de relación jurídica y trabajo libre por cuenta y dependencia ajena.

El Derecho ordena la realidad, elevándola a categoría jurídica. A la realidad social el derecho otorga forma jurídica. Una parte de esta realidad es la que se

⁸ García, Alonso; ob. Cit. Pág. 2.



constituye en torno a la prestación de un trabajo libre por cuenta y dependencia ajenas. De esta prestación nacen una serie de relaciones, en cuanto tales, son por sí mismas puras relaciones sociales. Es el Derecho, el que las transforma, al otorgarles unos efectos exigibles en lo jurídico. Es decir, cambia la simple relación social en relación jurídica.

El derecho del trabajo, por consiguiente, es en cuanto Derecho, un conjunto de relaciones jurídicas vinculadas a un sector determinado de la realidad social, al cual el Derecho reconoce consecuencias jurídicas, y por ello, las regula cuando en el seno de las mismas hay un conjunto o núcleos de derechos y deberes recíprocos entre los sujetos de la relación de que se trata.

A partir de ahí habrá que determinar, por tanto, cuál sea ese sector de la realidad social al que el Derecho eleva a categoría jurídica. Ese sector de la realidad viene definido por las siguientes notas:

- a. El trabajo por cuenta ajena y retribuido como hecho social.
- b. La realización libre y personal de la prestación.

Ello conduce a trazar una necesaria diferenciación entre una doble noción del Derecho de Trabajo, en sentido amplio o doctrinal y en sentido estricto o jurídico-positivo.

En sentido amplio o doctrinal, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado que se realiza personalmente.

En sentido estricto o jurídico-positivo, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de servicio



personal, libre, por cuenta ajena, remunerada y en situación de subordinación y dependencia⁹.

Derecho Social o de Trabajo, es el que regula específicamente los derechos y deberes dimanados de la relación laboral bajo un principio de protección al trabajador que compense su desigualdad económica respecto al patrón, así como sus varias incidencias, el ejercicio del derecho de designación y de todo lo relativo al sistema de seguridad social.

Para el Doctor Alejandro Serrano Caldera, la denominación “*derecho del trabajo*” es una de las formas más usuales para identificar a la disciplina jurídica que reglamenta las relaciones obreros patronales.

El término “Derecho del Trabajo” supone también que el conjunto de normas que regula la relación jurídica laboral, es autónoma de cualquier otra disciplina jurídica, particularmente del derecho civil que es de donde provino¹⁰.

2.1.1. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

a) EL DERECHO DEL TRABAJO ES UN DERECHO NUEVO Y DE CARÁCTER CONTINGENTE

Esta novedad hay que entenderla siempre con una significación relativa y con una doble proyección que atienda, sobre todo, a manifestar la misma esencia constitutiva del Derecho del Trabajo, en diversos sentidos.

⁹ García, Alonso; ob. Cit. Pág. 86.

¹⁰ Serrano Caldera, Alejandro; *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Editorial Universitaria de la UNAN LEÓN. Segunda Edición 1972.



Por un lado, hablar de la novedad del Derecho Laboral quiere decir que hay que considerarlo como un Derecho que se encuentra todavía en formación, lo cual equivale, por otro lado, a admitir en él la imprecisión inicial de sus mismos caracteres, la no delimitación plena de sus principios o incluso la consideración no final de algunos de sus conceptos como afirmados con un sentido decisivo y total.

Por otro lado, tal novedad alude forzosamente a la tendencia expansiva que el Derecho del Trabajo va adquiriendo en cuanto que, como indican Rivero y Sanatien. “Sus técnicas propias han desbordado su dominio original”, en cuanto que la extralimitación del Derecho del Trabajo respecto de los moldes clásicos del Derecho se hace patente en las relaciones individuales entre personas naturales o jurídicas, y en cuanto que rompe finalmente con la tradicional distinción de ciertas concepciones del Derecho¹¹.

b) EL DERECHO DEL TRABAJO ES PROTECCIONISTA DE LOS TRABAJADORES

El significado tuitivo del Derecho Laboral es puesto de relieve por el título preliminar del código del Trabajo, fracción VII, pues el ordenamiento jurídico laboral, protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores.

c) EL DERECHO DEL TRABAJO ES IRRENUNCIABLE E IMPERATIVO

Desde sus orígenes, el Derecho del Trabajo se presentó con una pretensión de imperatividad absoluta. El título preliminar del C.T., en sus apartados IV expresa: “que los derechos reconocidos en ese código son irrenunciables” y el apartado V: “que el ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la

¹¹ García, Alonso; ob. cit. Pág. 88.



autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento”.

d) EN EL DERECHO DEL TRABAJO SE SUSTITUYEN LAS RELACIONES
INDIVIDUALES POR LAS RELACIONES COLECTIVAS

Lo pactado en una Convención Colectiva se incorpora a los contratos individuales de trabajo, tanto a los ya celebrados o que se celebren durante su vigencia; el apartado III del título preliminar dice: “los beneficios sociales a favor de los trabajadores constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejorados mediante (...) los convenios colectivos”.

e) DERECHO UNIFICADOR Y EN FASE DE UNIFICACIÓN

El desarrollo del Derecho del Trabajo sólo es concebible si tiene lugar paralelamente en distintos países. Los primeros ensayos de legislación uniforme se remontan a 1906 y a partir de ese momento, fundamentalmente desde el nacimiento de la O.I.T. y merced a sus esfuerzos unificadores la clase obrera se ha unido por encima de las fronteras y ha realizado una lucha unida.

2.2. RELACIÓN LABORAL

Según nuestra legislación laboral, en el artículo 19, se establece que “relación laboral o de trabajo cualquiera que sea la causa que le dé origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración”.



2.2.1. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Las características fundamentales del contrato de trabajo son la *dependencia* y la *subordinación*.

Aunque ambos términos pueden fácilmente identificarse, existen sin embargo, en cada uno de ellos ciertas características que permiten individualizarlos.

La *Dependencia* es un concepto que hace referencia a un sentido preferentemente económico.

La dependencia económica nos da una idea de la situación económica del trabajador con referencia al patrón en el contrato de trabajo.

Subordinación: Deriva del latín *sub*, que significa bajo, debajo y *Ordinare*, vocablo que significa ordenar; con lo cual se subentiende que subordinación es el nivel de autoridad al que está sometida una persona.

Deviene esta autoridad, de un vínculo determinado, que en el caso del derecho de trabajo, va a estar ligado precisamente al contrato de trabajo. Éste, generalmente, es un elemento muy destacado dentro del contrato de trabajo y que consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra, dentro de los parámetros y contexto de los servicios pactados. Está determinada por la sujeción a un horario, un salario y a condiciones generales preestablecidas en la ley laboral.

La Subordinación es un concepto jurídico y deriva de la estructuración de la empresa. En la empresa, capital y trabajo están subordinados al patrón¹².

¹² Serrano Caldera, Alejandro; *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Edición 1972. Pág. 74.



El profesor Juan D. Ramírez Gronda nos da una idea muy clara de subordinación jurídica, consiste, pues, cabalmente, en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de aceptarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces como acreedor de una prestación contractual. Existe siempre la posibilidad de instituir su voluntad el patrón a la del trabajador cuando lo creyere conveniente¹³.

Según el Artículo 6 del Código del Trabajo se establece que “son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada”.

2.3. CONTRATO DE TRABAJO

Según el artículo 19 del Código del Trabajo de Nicaragua el 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 personalmente un servicio.

2.3.1. SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

¹³ *El Empleo en Crisis. Diagnóstico y Remedios*. Trabajo Revista de la O. I. T. (Ginebra Suiza) No.10 Diciembre 1994. Págs. 4 a la 6.



Los sujetos en el contrato laboral son el empleador y el obrero. Además, debe considerarse como sujetos de naturaleza especial a los representantes del patrón, a los intermediarios y a las empresas contratistas.

Entendiéndose por patrón a aquella persona natural o jurídica, bajo cuya dependencia o dirección, directa o indirecta, se realiza la prestación de un trabajo.

2.3.2. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato como género es definido como “un acuerdo en que las partes que intervienen en el mismo, voluntariamente se obligan al cumplimiento de una prestación determinada”¹⁴.

Autores como Ossorio lo definen como “el pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”¹⁵.

Entre tanto, Capitant, citado por el autor mencionado, define contrato como: “el acuerdo de voluntades, entre dos o más personas, con el objeto de crear entre ellas vínculos de obligaciones”¹⁶.

El contrato en el ámbito laboral, es decir, la especie, toma matices especiales, puesto que no pocos son los tratadistas que cuestionan su existencia, al indicar que es innecesario, cuando se perfecciona con la relación de trabajo.

¹⁴ Muñoz, Nery Roberto; *La forma Notarial en el Negocio Jurídico*, Pág. 3.

¹⁵ Ossorio, Manuel; *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Pág. 222.

¹⁶ *Ibidem*. Ossorio, Manuel. pág. 222.



Quizá la mayor de las complicaciones la ofrezca el innegable vínculo que posee el contrato como institución contractual civilista, mientras que la relación de trabajo, por sus características especiales tiene visos de la corriente publicista.

De ahí que otros estudiosos consideren que el contrato de trabajo define al derecho de trabajo, al ubicarlo en medio de las dos corrientes más importantes del derecho en general, por lo que, le identifican como una rama de carácter mixto.

Parafraseando el Código del Trabajo, artículos 6 y 19 Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico–jurídico mediante el que una persona (trabajador), conviene a prestar a otra (patrono), sus servicios personales, o a ejecutarle una obra, bajo la subordinación y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una remuneración.

En algunas legislaciones modernas, el contrato de trabajo, no queda librado de la Autonomía de la Voluntad de las partes, no obstante, las limitaciones que impone la Ley, cuando subraya la tutelaridad del derecho laboral, principalmente al volver irrenunciables ciertos derechos para el trabajador, a menos que sean mejorados por el patrono.

Para algunos, sí se trata de una relación contractual, ya que el contrato de trabajo, depende de la voluntad de las partes y puede pactarse por escrito o verbalmente.

En todo caso, el contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de dependencia y subordinación del trabajador con respecto al empleador.

Para Guillermo Cabanellas de las Torres, el Contrato de Trabajo es “aquel que tiene por objeto, la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, ya sea industriales, mercantiles o agrícolas...” y por el cual una de las partes (el patrono), da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o



servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, (trabajador)”¹⁷.

Son numerosos los estudiosos que analizan esta institución, que prácticamente define las relaciones entre patrono y trabajador.

De Litalia, citado por Fernández Molina estima que contrato es: “en general, el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar, y para el segundo, en la obligación de pagar la merced”¹⁸.

Finalmente, Krotoschin, referido por el mismo autor estima que “es el contrato por el cual una persona, trabajador, entra en relación de dependencia con otra, patrono, poniendo a disposición de ésta, su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia”¹⁹.

En todo caso, debe entenderse que efectivamente el contrato de trabajo, no otro, se perfecciona con el inicio de la relación laboral.

2.3.3. REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

De conformidad al art. 20 C.T. Los requisitos del contrato escrito de trabajo son:

A) El lugar la fecha de su celebración;

¹⁷Cabanellas de Torres, Guillermo; *Diccionario Jurídico Elemental*. Edición 2010. Pág. 95.

¹⁸Cabanellas de Torres; Ob. Cit. Guillermo. Pág. 19.

¹⁹Ibidem. Pág. 19.



-
- B) La identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellido del representante legal de la entidad empleadora;
 - C) Descripción del trabajo y lugares donde deba realizarse;
 - D) La duración diaria y semanal de la jornada y si ésta es diurna, mixta o nocturna;
 - E) Indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida;
 - F) La cuantía de la remuneración, su forma, períodos y lugar de pago, y si se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo, por comisión o por participación en los cobros de ventas o en las utilidades y cualquier otro complemento salarial, así como la forma de cálculo en la remuneración;
 - G) Las firmas de los otorgantes o su representante legal, o impresión digital o firma a ruego de los que no sepan o no puedan firmar, en presencia de dos testigos.

La falta de alguno de los elementos indicados no exime a las partes de cumplir con esta disposición. En todo caso se entenderá completado en lo pertinente por lo dispuesto en la legislación laboral o convención colectiva.

El art. 21. CT. Expresa que si se incumplieren las condiciones de un contrato de trabajo una vez convenido y antes del inicio de la prestación de los servicios, podrá acudir a los tribunales de trabajo, para que éstos determinen la existencia y cuantía de los daños y perjuicios causados.

En el artículo 22 se establece que son capaces para contratar en materia laboral los mayores de 16 años de edad.



Según el artículo 23 del citado C.T. “El contrato de trabajo se redactará en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador. Dichas copias podrán ser presentadas al Ministerio del Trabajo para su certificación”.

Según el art. 24. CT. “El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente cuando se refiera:

- a) Al trabajo en el campo;
- b) Al servicio doméstico; y
- c) A los trabajos temporales u ocasionales que no excedan de diez días.

En éstos casos, el empleador suministrará al trabajador dentro de los primeros tres días de trabajo, una constancia que contenga la fecha de iniciación de la relación de trabajo, el servicio a prestar u obra a realizar y el salario estipulado. Salvo prueba en contrario, la constancia referida será suficiente para demostrar la existencia de la relación laboral”.

2.4. LAS MODALIDADES CONTRACTUALES

Las modalidades según el Código del Trabajo son: *Por Tiempo Determinado o Indeterminado*. Éstas han provocado, a su vez, el surgimiento de otras como: contrato ocasional, contrato transitorio, contratos especiales, contrato prueba, contrato por servicios profesionales y contrato de tarea.

Numerosos son los estudiosos del derecho laboral que refieren a una o a todas las modalidades contractuales que se escapan de un riguroso control y que son aprovechadas por los empleadores, por la libertad de contratación y despido que les ofrecen.



2.4.1. CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

Según el art. 27 C.T. “El contrato o relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado cuando no tiene plazo. Asimismo, cuando hubiere expirado el plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente”.

Esto prácticamente pone una barrera a la posibilidad de contratar y despedir continuamente a los trabajadores, estableciendo que la naturaleza de permanencia y continuidad de la empresa supera la temporalidad que se le haya otorgado al contrato.

Nuestra legislación laboral contiene estas disposiciones debido a que en la actualidad muchos empleadores, llámense personas naturales o jurídicas utilizan muchas formas de contratación de orden o naturaleza civil tratando de evitar y evadir el pago de las prestaciones sociales a que tienen derecho sus trabajadores y así de esta forma enriquecerse ilegalmente utilizando ardid en perjuicio de los trabajadores para lograr un mayor beneficio personal y patrimonial de sus empresas al incrementar sus ganancias, dejando en el desamparo a los trabajadores y sus familias que no gozan de los beneficios de la seguridad social.

Resulta muy alarmante la desproporción entre la tasa de empleo y la tasa de crecimiento poblacional, puesto que en la economía nicaragüense, el crecimiento de la población ha superado la capacidad de atención laboral por parte de los sectores productivos.

Esto ha provocado que el número de trabajadores en condiciones de pobreza y pertenecientes al sector formal o informal de la economía, sea cada vez mayor, en contraposición de quienes obtienen suficientes recursos para vivir o cuentan, en



todo caso, con un trabajo estable que les permite respaldarse con otro tipo de beneficios.

El Código del Trabajo combate estas prácticas fraudulentas de los empleadores, quienes recurren a la simulación de contratos laborales encubiertos mediante la forma de contratos privados o de orden civil, reduciendo las posibilidades a las que pueda recurrir el empleador para cortar o manipular los plazos o la antigüedad de sus empleados.

Es opinión de los autores de este trabajo monográfico que por las características y particularidades del contrato por tiempo indeterminado, es este el más adecuado y correcto desde el punto de vista de la protección de los derechos y garantías de los trabajadores nicaragüenses.

2.4.2. CONTRATO A PLAZO DETERMINADO

Está definido principalmente por la temporalidad que se le otorga a la relación laboral para el cumplimiento de determinadas actividades u obras, siempre que se haya previsto un acontecimiento o circunstancia que acompañe su finalización.

En este tipo de contrato lo más importante no es el resultado de la obra, en cuanto sí, la actividad propia del trabajador en sí mismo.

Debe en todo caso, quedar en evidencia, la existencia de un hecho que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. Si la relación de trabajo continúa mediante el desarrollo de actividades paralelas, entonces el contrato se refuta indeterminado.

Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda, la parte



proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes, así lo establece el art. 42 del Código del Trabajo de Nicaragua, vigente.

Se impone un límite máximo de treinta días para laborar como período de pruebas, y si el trabajador continúa laborando después de este tiempo, o se prorroga este plazo una vez más, se reputará como un contrato estipulado por tiempo indefinido.

Por otra parte, existe en la actualidad nicaragüense una figura muy utilizada por los empleadores a la cual se referirá el presente trabajo investigativo, que es lo que se denomina como *obra terminada*, esta figura no es una forma de contrato laboral en sí, sino, más bien constituye una forma de estipular la forma de pago o salario con respecto al trabajo a realizar, y la vamos a abordar por la gran frecuencia con que se utiliza actualmente.

Tiene sus orígenes directamente en el área civil y se encuentra, según expertos, en la frontera entre lo laboral y lo civil, puesto que no interesa el tiempo que permanece subordinado el trabajador, sino el resultado de la obra.

Algunas corrientes neoliberales le denominan trabajo por objetivos, puesto que, no es importante cuánto tiempo permanece el trabajador en la empresa, en cuanto sí el tiempo que le dedica al desarrollo de sus actividades, es decir, cuánto produce en el menor tiempo posible, o sea, el resultado final. Lo que determina la responsabilidad del trabajador es precisamente cada una de las obras o unidades concluidas.

Por sus características tan especiales, este tipo de contratación se asemeja enormemente con el Contrato de Obra Civil, escapando un poco del ámbito laboral y marcando muy pocas diferencias con el derecho privado. Para que sea contrato laboral debe prevalecer la subordinación, la dependencia y la continuidad.



Un ejemplo típico de esta modalidad es el de trabajadores que se han especializado en colocar piso y son contratados para colocarlo en uno de los trece niveles de un edificio, por medio de un contrato por obra determinada, aun cuando luego, por espacio de más de un año deban colocar piso en otros doce niveles. A éstos trabajadores les están negando su derecho de prestaciones laborales, porque sostendrán una relación permanente con el empleador y por espacio de más de un año, pero, para “protección” del empleador, sus contratos durarán un mes o mes y medio, e incluso muchas veces menos que el tiempo de prueba determinado por el Código del Trabajo.

2.4.3. CONTRATO SIMULADO

El Doctrinario Guillermo Cabanellas de Torres define la *simulación* o el *contrato simulado* como: “El que se propone encubrir la real intención de las partes, que tratan así de eludir algún precepto fiscal o de otra índole que les perjudica, o cuando tienden a dañar a tercero, con beneficio propio o sin él”.

Cabe resaltar la existencia de la simulación “cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter”.

En Nicaragua, la realidad es que hay numerosos casos de simulación contractual y muy pocos trabajadores denuncian estas anomalías ante las entidades correspondientes.

Precisamente, con ánimos de proteger la estabilidad laboral y evitar que el patrono abuse de la dependencia económica del trabajador, el Código del Trabajo, mediante la aplicación del principio de la primacía de la realidad y la tutelaridad del Estado combate las simulaciones a las que suele recurrir el empleador para coartar, reducir y manipular la antigüedad de sus trabajadores.



El Estado de Nicaragua en aras de proteger la estabilidad laboral (una de las aspiraciones, deseos y anhelos de todo trabajador), el Código de Trabajo combate la simulación reduciendo las posibilidades a las que pueda recurrir el empleador para cortar o manipular los plazos o la antigüedad de sus empleados.

Esto lo promueve mediante la advertencia contenida principalmente en la Constitución Política de la República, que establece que la política de empleo que el Estado de Nicaragua debe procurar deberá estar basada en el principio de Justicia Social y el de la Estabilidad en el Trabajo, que lógicamente es una de las mayores aspiraciones de los trabajadores. Y debe ser entendida como la seguridad de contar con su puesto y por ende, con la garantía de recibir sus ingresos económicos de forma continua y permanente.



CAPITULO III

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO QUE GARANTIZAN Y TUTELAN LOS DERECHOS LABORALES EN LA LEGISLACION NICARAGÜENSE

3.1. FUENTES DEL DERECHO LABORAL NICARAGÜENSE

De castro define a la fuente del derecho como “toda fuerza social con facultad normativa creadora”. Referida al Derecho del Trabajo hay que conceptualizar como tales todas aquellas fuerzas sociales con facultad reguladora de las relaciones de trabajo, y cuyos mandatos se imponen, por consiguiente, a los sujetos interesados, con fuerza obligatoria e independiente de la voluntad de ésta.

El vocablo fuente es sinónimo de origen de una cosa. También se entiende por tal, el lugar de donde emana o emerge algo.

En un sentido amplio y filosófico, el profesor Italiano Giorgio del Vecchio explica: “la primera e inagotable fuente del derecho es *el espíritu humano*, por cuanto el Derecho, como todos los productos de la cultura humana, es una obra del hombre.” Por cuanto, el Derecho, como todos los productos de la cultura humana, es una obra del hombre²⁰.

En nuestra legislación los derechos laborales gozan de especial protección del Estado y por ende se encuentran protegidos en todo su ordenamiento jurídico.

Es necesario recordar que todo ordenamiento jurídico tiene su fuente de origen, es decir, de donde nace o se produce, su fundamento o justificación social.

²⁰ Monjarrez Salgado, Luis Enrique; *Introducción al Estudio del Derecho*, Primer Curso. Editorial Bitecsa Edición 1999. Pág. 96.



Ahora bien, las fuentes del Derecho del Trabajo presentan ciertas peculiaridades. En general, regulan una disciplina jurídica autónoma, por lo que no son asimilables a las fuentes de otras disciplinas. Y en particular, la gran peculiaridad de las fuentes (formales) del Derecho del Trabajo es el reconocimiento de una nueva fuente, propia de esta rama del Derecho: los acuerdos o instrumentos colectivos (contratos y convenios colectivos)²¹.

Varios son los criterios utilizados por los tratadistas para clasificar las fuentes del Derecho del Trabajo. Para en el presente estudio se clasificarán en fuentes materiales y fuentes formales.

3.1.1. FUENTES MATERIALES

Son los elementos y hechos que inciden de manera relevante en el nacimiento y generación del Derecho del Trabajo, es decir, son los factores histórico – culturales que impulsan su nacimiento y desarrollo.

Constituyen fuentes materiales del Derecho del Trabajo, entre otras, las siguientes:

- La Revolución Industrial.
- El modelo económico capitalista.
- El derecho liberal individualista.
- La influencia de la Iglesia Católica (Encíclica Rerum Novarum).
- La denominada “cuestión social”.
- La intervención del Estado en las relaciones laborales.
- El conflicto de intereses entre trabajadores y empleadores.

²¹ Palomo Vélez, Rodrigo; *Apuntes Derecho del Trabajo*. UTALCA, 2006. pág. 2



3.1.2. FUENTES FORMALES

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

En el ordenamiento laboral nicaragüense las fuentes formales del derecho del trabajo están estructuradas del siguiente modo:

- a) Constitución.
- b) Leyes:
 - i) Código del Trabajo.
 - ii) Ley 516.- Ley de Derechos Laborales Adquiridos.
 - iii) Ley 641.- Código Penal de la República de Nicaragua.
 - iv) Ley 664.- Ley de Inspectoría del Trabajo.
 - v) Ley 666.- Ley de Reforma y Adiciones al Capítulo I del Título VII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua.
- c) El reglamento.
- d) Convenios internaciones ratificados por Nicaragua.
- e) Convenios colectivos de trabajo.
- f) Jurisprudencia.
- g) Doctrina.
- h) La costumbre



3.1.2.1. LA CONSTITUCIÓN

Siendo la Constitución Política, norma máxima en la nación nicaragüense es la principal fuente y garantía para la protección de nuestros derechos laborales. Los principios que orientan la Constitución Política de Nicaragua vigente, aprobada el 19 de noviembre de 1986 y promulgada el 9 de Enero de 1987, son proteccionistas en materia laboral para la defensa de los derechos de la clase trabajadora, se establecen varios principios relativos a: libertad de trabajo, la justa retribución, la no discriminación, la negociación colectiva, la libertad sindical y la autonomía individual, colectiva o sindical. Concluyendo que los diversos preceptos contenidos en nuestra Constitución son los que inspiran el "Orden Público Laboral", desde una perspectiva sustancial, siendo procedente, en consecuencia, hablar de una "Constitución Laboral", siendo su finalidad la participación de los trabajadores en la autodeterminación de sus destinos laborales.

Así encontramos en el cuerpo de nuestra Constitución muchas disposiciones en las que se establecen derechos y garantías para los nicaragüenses, entre ellas tenemos las siguientes:

Como principio fundamental establece que el Estado promoverá y garantizará los avances de carácter social y político para asegurar el bien común, asumiendo la tarea de promover el desarrollo humano de todos y cada una de los nicaragüenses, protegiéndolos contra toda forma de explotación, discriminación o exclusión²².

La Constitución Política de Nicaragua establece que en el territorio nacional toda persona goza de la protección estatal y del reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana, del irrestricto respeto, promoción, y protección de

²²Constitución Política de Nicaragua con sus reformas. Editorial Jurídica. 9na. Edición. 2003. Arto. 4. Pág.8.



los derechos humanos, y de la plena vigencia de los derechos consignados en la Declaración universal de los Derechos Humanos; en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales, y Culturales y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la Organización de las Naciones Unidas y en la Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos²³.

Es decir, además de reconocer los derechos consignados en nuestra Constitución Política, reconoce también los derechos adquiridos a través de los tratados firmados y ratificados por Nicaragua en materia de Derechos tanto Humanos como Laborales o Sociales.

Deja claramente establecido el derecho al trabajo cuando expresa: “Los Nicaragüenses tienen derecho al trabajo acorde con su naturaleza humana”.

Todos tenemos derecho al trabajo por igual, como medio de satisfacer nuestras necesidades primordiales como es la alimentación, y la salud, etc. Así como nuestra integridad física y moral.

Todos y cada uno de los nicaragüenses tenemos derecho a la seguridad social para nuestra protección integral frente a las contingencias de la vida y el trabajo, en la forma y condiciones que determine la ley. Todo de conformidad con el art. 61 Cn. El Estado deberá garantizar el ejercicio de este derecho.

Como garantía para los trabajadores en las contrataciones que realizan nuestra Constitución Política establece en su art. 66 Cn.: “El derecho de los nicaragüenses a la información veraz”. Comprendiendo este derecho la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas, ya sea de manera oral o escrito,

²³Ibídem. Pág.21.



gráficamente o por cualquier otro medio o procedimiento de su elección, refiriéndose este artículo tanto a la libertad de expresión como a la libertad para conocer sobre sus derechos de cualquier índole o situación que le pueda parar perjuicio.

Nuestra Constitución establece un principio consignado en el art. 69 Cn. aplicable a todos los nicaragüenses para el resguardo y respeto de nuestros derechos y es el principio que nadie puede eludir la observancia de la ley ni impedir a otros el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones o deberes invocando creencias o disposiciones religiosas.

De tal suerte que nuestra Constitución protege nuestros derechos, aún, por encima de justificaciones religiosas y sobre cualquier otro fundamento particular que no tenga su razón de ser en la misma Constitución de la República.

“El trabajo es un derecho y una responsabilidad social”. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona. Así está establecido en el art. 80 de nuestra Carta Magna.

Según el artículo 81 Cn. los trabajadores tienen derecho de participar en la gestión de las empresas, por medio de sus organizaciones y de conformidad con la ley.

Algunas garantías especiales para los trabajadores las encontramos en el art. 82 Cn. Como lo son:

- La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales excepto para la protección de su familia y en los términos que establezca la ley.



- Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.
- Seguridad Social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad o maternidad; y a sus familiares en caso de muerte en la forma y condiciones que determine la ley.

De acuerdo al artículo 83 Cn. se reconoce el derecho a la huelga. Este Artículo constitucional es un reconocimiento expreso de los trabajadores nicaragüenses y además de los trabajadores extranjeros que estén laborando en Nicaragua, quienes por principio de territorialidad de la ley, están sometidos a la aplicación de la ley nicaragüense en material laboral, todos los trabajadores nacionales y extranjeros tienen reconocido en la legislación nicaragüense el derecho a reclamar eficacia y cumplimiento de sus derechos a través de un recurso legal que llamamos derecho a la huelga, todo de conformidad con la ley laboral y la aprobación de las autoridades laborales nicaragüenses, quienes deberán valorar la situación particular y si existe razón fundada para recurrir a este recurso por parte de los trabajadores, los ampararán en sus peticiones.

El artículo 84 Cn. nos dice: “Se prohíbe el trabajo de los menores en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria. Se protegerá a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social”.

El Estado, es el principal defensor y promotor de los derechos de los y las niñas y adolescentes nicaragüenses, siendo que son éstos el futuro de la nación, corresponde al Estado, cuidar por el correcto desarrollo de los niños en general y garantizar en la medida que la realidad social lo permita, que los niños prioricen sus estudios y después laboren y sólo en caso que sea inevitable que el menor labore para coadyuvar a sus padres a la manutención de la familia, o en el defecto



de no tenerla, debe el Estado garantizar que las condiciones de salubridad y respeto de los derechos laborales sean las más adecuadas para el menor.

En el artículo 85 Cn. se establece que los trabajadores tienen derecho a su formación cultural, científica y técnica; el Estado la facilitará mediante programas especiales.

El artículo 86 Cn. habla de que “Todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y a escoger un lugar de trabajo, sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social”.

De esta manera el Estado garantiza la libre elección de la profesión u oficio a que aspira cada nicaragüense, es decir, nadie puede ser sometido a laboral sólo en un determinado oficio o profesión, lo que significa, que todo nicaragüense que desee desempeñar un oficio, podrá hacerlo si se encuentra capacitado para ello y ha cumplido las exigencias del cargo.

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

Como medida de seguridad de los derechos de los trabajadores en el art. 88 Cn. se establece el derecho inalienable de los trabajadores nicaragüenses para que en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores de conformidad con la ley:

- Contratos Individuales.
- Convenios Colectivos.



El Convenio Colectivo es el producto final del acuerdo tomado por un empleador o grupo de empleadores y un grupo de trabajadores para regular las condiciones generales de trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención.

El Convenio Colectivo es una modalidad del pacto de trabajo, de condiciones de trabajo, que está determinado porque la parte que negocia es un grupo coaligado de trabajadores constituido en comité ad-hoc.

“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la Ley. Para este fin, el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva”.

Serán nulas ipso-jure y no obligan a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la Ley, en los Tratados Internacionales ratificados por Nicaragua, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Además de las disposiciones citadas no podemos obviar lo que dispone el artículo 182 Cn. que literalmente dice:



“La Constitución Política es la Carta fundamental de la República; las demás leyes están subordinadas a ella. No tendrán valor alguno las leyes, tratados, órdenes o disposiciones que se le opongan o alteren sus disposiciones”²⁴.

Este precepto establece que la misma Constitución por su carácter de norma suprema dispone con rango constitucional el derecho al trabajo, así como los derechos relativos al ejercicio del mismo.

Nuestra Carta Magna ha establecido como medio de defensa para los ciudadanos frente a los posibles abusos de cualquier persona o autoridad pública, el Recurso por Inconstitucionalidad contra toda ley, Decreto o Reglamento que se oponga a lo prescrito por la misma, así como el Recurso de Amparo cuando haya temor que sus derechos puedan ser violentados. Estos pueden ser interpuestos por cualquier ciudadano.

Finalmente en el art. 158 Cn. Se establece el *Principio de Unidad Jurisdiccional*, al establecer que es atribución propia del Poder Judicial el impartir en nombre y por delegación del pueblo la justicia que emana del mismo a través de los tribunales de justicia.

Este principio lo recoge Código del Trabajo vigente en el art. 270 CT, al disponer expresamente que son Autoridades Laborales los Tribunales de Apelaciones y los juzgados del Trabajo, y aunque, también se menciona al Ministerio del Trabajo, se expresa que: “Las autoridades administrativas están obligadas dentro de la esfera de su propia competencia, a auxiliar a las autoridades judiciales”.

De conformidad con los arts. 271, 272, 273 CT., los Tribunales de Apelaciones conocerán de las resoluciones de los jueces del trabajo, y los jueces del trabajo

²⁴ *Constitución Política de Nicaragua con sus Reformas*. Editorial Jurídica. 9na. Edición. 2003. Art. 182. Pág.85.



conocerán única y exclusivamente de la materia laboral. Y sólo en defecto de aquellos, los jueces civiles (de distrito o locales) asumen las funciones de jueces del trabajo, con el objetivo de garantizar la administración de justicia en esta materia.

3.1.2.2. LEYES ORDINARIAS

La ley como fuente del Derecho es de vital importancia para esta investigación, por cuanto es la que materializa los preceptos y principios constitucionales consagrados en la Constitución Política.

La ley fundamenta su contenido en los principios y directrices establecidos en la Constitución, de tal forma, que sus preceptos no se opongan a la misma, porque de ser así no tendrán ningún efecto, como quedó establecido en el precitado art. 182 Cn.

Entre las principales leyes ordinarias como fuente de garantía y tutela de los derechos laborales tenemos:

- i. Ley 185. Código del Trabajo.
- ii. Ley 516. Ley de Derechos Laborales Adquiridos.
- iii. Ley 641. Código Penal de la República de Nicaragua.
- iv. Ley 664. Ley General de Inspectoría del Trabajo.
- v. Ley 666. Ley de Reformas y Adiciones al Capítulo I del Título VII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua.

3.1.2.2.1. LEY 185. CÓDIGO DEL TRABAJO

El Código del Trabajo, por antonomasia es el instrumento principal de creación, protección y garantía de los derechos laborales de todos los nicaragüenses.



El Código del Trabajo en su Libro Primero, Título Preliminar establece como principios fundamentales la Supremacía de los Derechos Laborales al establecer entre sus principios los siguientes:

- El Trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses
- El Código del Trabajo es un instrumento jurídico de Orden Público mediante el cual el Estado regula todas las relaciones laborales.
- Los derechos reconocidos en este código son irrenunciables.

Al criterio de los autores de este trabajo monográfico este es uno de los más importantes principios, el de la *irrenunciabilidad*, el cual implica la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral.

Se fundamenta en la necesidad de velar, en cada contrato de trabajo, por intereses no sólo circunscritos al trabajador individual, sino que tiene además una dimensión supra individual. No sería coherente que el ordenamiento jurídico tutele imperativamente al trabajador, parte débil del contrato de trabajo, y luego dejase sus derechos al arbitrio de la Autonomía de la Voluntad Individual.

El Principio de la Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales se fundamenta en la noción de *Orden Público* y en la *doctrina de los vicios del consentimiento*, tal como lo señala Manuel Alonso García en su obra *La Autonomía de la Voluntad en el Contrato de Trabajo*.



- El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el Principio Civilista de la Autonomía de la Voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento.
- El ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores.
- En caso de conflicto o duda sobre la interpretación o aplicación de las normas del trabajo legales, convencionales, o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.

El Principio Protector con sus Sub-principios "*In dubio Pro Operario*", "*La aplicación de la norma más favorable al trabajador*" y "*La condición más beneficiosa*", son muy importantes para el derecho laboral, lo que significa que el trabajador continúa teniendo el carácter de económicamente débil frente al empleador en la relación laboral.

Los casos no previstos en el código o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo a los Principios Generales del Derecho del Trabajo, la Jurisprudencia, el Derecho Comparado, la Doctrina Científica, los Convenios Internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común.

Las normas contenidas en el Código de Trabajo y la legislación laboral complementaria son de derecho público, por lo que, el interés privado debe ceder al interés social. Además de los principios fundamentales del Código del Trabajo en su articulado se establece la protección de nuestros derechos humanos laborales.

El Código del Trabajo regula las relaciones laborales y establece los derechos y deberes mínimos de los empleadores y trabajadores.



Establece una serie de obligaciones para los empleadores entre las más importantes podemos señalar las disposiciones que señalan los incisos o, p, y r. del art. 17 CT. Que obligan a los empleadores a cumplir con todo lo establecido en las leyes, y convenios colectivos que regulan el derecho de los trabajadores, así como velar porque los mismos no sean violentados en sus derechos.

De igual forma en el inciso "r" del mismo art.17 C.T. se hace referencia al cumplimiento de las obligaciones establecidas en los reglamentos internos del trabajo, así como de los fallos judiciales y arbitrales, y remite a otra fuente del derecho, el Derecho Internacional a través de los tratados suscritos por Nicaragua, debidamente ratificados con arreglo a la ley de la República.

Nuestra legislación laboral prohíbe celebrar contratos en los que se estipulen renunciaciones a las prestaciones laborales, por cuanto, el derecho a recibir las mismas es irrenunciable. Nuestra legislación protege nuestros derechos laborales, tanto en normas de derecho sustantivo como de derecho adjetivo, por lo que, encontramos en nuestro código disposiciones relativas al procedimiento en los juicios laborales en los cuales el Estado garantiza el efectivo resguardo de los mismos, aún, cuando por error del trabajador demandante no haya pedido algún derecho en su escrito de demanda el procedimiento laboral permite al juez en base a uno de los principios que rigen este procedimiento que es el principio de la *ultrapetitividad* consignado en el inciso J del art.266 CT. "*reconocer prestaciones no pedidas en la demanda*".

El Código Laboral establece que en la sustanciación de las causas laborales en los jueces, en caso de duda de carácter procesal, se aclarará ésta mediante la aplicación de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo. Todo de conformidad con el art. 268 CT.



Esta disposición nos remite a una de las fuentes del derecho procesal del trabajo como son los Principios Fundamentales del Derecho, por cuanto, los mismos están redactados bajo una perspectiva de correspondencia con los Principios de Justicia y Equidad, a fin de lograr un expedito procedimiento y rápida obtención de un fallo cuando se concurre a la vía judicial asegurando que el trabajador no incurra en gastos extras e innecesarios, ya que, el procedimiento laboral es de tramitación sumaria y especial y no de larga duración como los procedimientos que se llevan por la vía civil ordinaria o común.

Un artículo muy importante es el art. 405 CT. En el encontramos uno de los límites del Principio de la Autonomía de la Voluntad que es el Orden Público, por cuanto, este precepto reza literalmente: *“esta ley es de orden público”*. Expresando claramente el carácter tutelar del Código del Trabajo como regulador y protector de las relaciones contractuales de carácter laboral en defensa de la clase trabajadora como sujeto débil en la relación de trabajo.

3.1.2.2.2. LEY 516. LEY DE DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS

La Ley de Derechos Laborales Adquiridos, publicada el once de Enero del año dos mil cinco. Da un medio más de garantía de derechos, pero además de proteger los que ya conocemos nos amplía los mismos al establecer que son derechos laborales adquiridos los beneficios, facultades, normas culturales, y disposiciones similares que se encuentran establecidas a favor de los trabajadores en la Constitución Política, la legislación laboral, los convenios internacionales del trabajo, los reglamentos ministeriales o decretos, los convenios colectivos y los acuerdos bilaterales suscritos entre empleadores y trabajadores.

Este cuerpo normativo establece que ninguna ley, convención o tratados internacionales, pactos o acuerdos de carácter económico o comercial, regional o



de otro tipo bajo ningún motivo o pretexto podrán disminuir el ejercicio de estos derechos adquiridos.

El interés privado tiene que ceder al interés social de la colectividad, por estar contenidas estas disposiciones en cuerpos normativos de orden público. Así se encuentra consagrado en su art. 3 de la precitada ley.

En el art. 4 de esta ley se establecen sanciones para aquellas personas que infrinjan los derechos tutelados en la misma como medio de regular y prevenir conductas impropias que lesionen nuestros derechos.

Se considera en esta ley como falta muy grave el desconocimiento de los derechos consignados en ella y tiene su fundamento de aplicación de estas sanciones en los arts. 51. Inc. 3 y art. 52. Inc. 3 de la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, la cual establece incluso como sanción *el despido del funcionario* que cometa la infracción a las disposiciones de esta ley.

3.1.2.2.3. LEY 641. CÓDIGO PENAL DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

IMPLICACIONES PENALES EN EL DERECHO LABORAL NICARAGÜENSE

Una fuente tutelar del derecho laboral se encuentra contenida en el nuevo Código Penal de la República de Nicaragua, en dicho cuerpo legal se encuentra un capítulo referido a *delitos contra la seguridad social*, contenido en un sólo artículo, el 313, y otro capítulo referido a Delitos Contra los Derechos Laborales, contenido en los arts. 315, 316 y 317 Pn. Lo cual constituye una novedad, por cuanto, en el anterior Código Penal de la República ya derogado no se contemplaba la tipificación de la falta de cumplimiento de las prestaciones u obligaciones laborales del patrón como un hecho ilícito, castigado y penado como delito, sin embargo, en



el actual código los derechos laborales sí se encuentran tutelados, por lo que, contamos ahora con una ley penal más integral.

Nuestro Código Penal establece como delito la falta de pago de la correspondiente cuota de pago de la seguridad social de los trabajadores cuando el empleador retiene dicha cantidad del salario del trabajador y no lo entera a la empresa clínica que corresponde y por tal razón el trabajador queda desprotegido de la atención médica, tanto él como su familia.

Así lo establece el art. 313, que literalmente dice: “Fraude a la Seguridad Social”.

El empleador que: habiendo deducido y retenido a sus trabajadores la cuota laboral de seguridad social, no la entere a la institución correspondiente, se le impondrá una pena de cuatro a ocho años de prisión; o Mediante maniobra fraudulenta no entere el debido aporte patronal a la seguridad social, se le impondrá una pena de uno a cuatro años de prisión.

Cuando las actividades antes descritas se realicen en el ámbito de la administración pública nacional, regional o municipal, se impondrá, además de las penas señaladas, la de inhabilitación absoluta al funcionario responsable de seis a diez años.

De igual forma nuestro Código Penal establece un título sobre *delitos contra los derechos laborales*.

DISCRIMINACIÓN, SERVIDUMBRE Y EXPLOTACIÓN

Quien discrimine en el empleo por razón de nacimiento, nacionalidad, afiliación política, raza, origen étnico, opción sexual, género, religión, opinión, posición económica, discapacidad, condición física, o cualquier otra condición social, será penado con prisión de seis meses a un año y de noventa a ciento cincuenta días



multa. La acción contemplada en el texto anterior está tipificada en el art. 315 Pn. Como delito contra los derechos laborales.

Quien someta, reduzca o mantenga a otra persona en esclavitud o condiciones similares a esclavitud, trabajo forzoso u obligatorio, régimen de servidumbre o cualquier otra situación en contra de la dignidad humana, en la actividad laboral, será castigado con prisión de cinco a ocho años se impondrá pena de prisión de cinco a ocho años y de ciento cincuenta a trescientos días multa, a quienes trafiquen personas, con el fin de someterlas a actividades de explotación laboral, así como el reclutamiento forzado para participar en conflictos armados.

La pena para los delitos señalados en los párrafos anteriores se agravara hasta la mitad del límite máximo del delito de que se trate, cuando sean cometidos:

- A) En perjuicio de niños o niñas; o
- B) Mediante violencia o intimidación.

Si concurren ambas circunstancias, la pena se agravará hasta las tres cuartas partes del límite máximo del delito respectivo.

Quien contrate para el empleo a una persona menor de dieciocho años fuera de los casos autorizados por la ley con fines de explotación laboral, será sancionado con pena de dos a cuatro años de prisión.

La figura de la *Servidumbre Laboral* consiste en el sometimiento, reducción o mantenimiento de otra persona en esclavitud, servidumbre o cualquier otra situación contraria a la dignidad humana en la actividad laboral. En cuanto a la *Explotación Laboral*, ésta se configura con la imposición a un trabajador de términos y condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen, supriman



o restrinjan los derechos que tenga reconocidos por ley o contrato, mediante engaño o aprovechamiento de situación de necesidad²⁵.

REPRESALIA

El que, en represalia por el ejercicio de un derecho laboral reconocido en la Constitución, instrumentos internacionales, leyes, reglamentos o convenios colectivos, haga cesar la relación laboral o la modifique en perjuicio del trabajador, será sancionado con noventa a trescientos días multa.

La misma pena se aplicará a empleadores, gerentes o administradores que financien o promuevan organizaciones destinadas a restringir o impedir la plena libertad o autonomía sindical contempladas en la Constitución Política de la República de Nicaragua, instrumentos internacionales, leyes, reglamentos o convenios colectivos (art. 316 Pn.).

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El empleador, gerente o administrador que, desatendiendo las indicaciones o recomendaciones firmes emitidas por autoridad competente relativas a la seguridad e higiene en el trabajo, no adopte las medidas necesarias para evitar el peligro para la vida y la salud de los trabajadores o de terceros, será sancionado con dos a cuatro años de prisión o de trescientos a seiscientos días multa.

Quien emplee o permita a personas menores de dieciocho años efectuar trabajos en lugares insalubres y de riesgo para su vida, salud, integridad física, psíquica o moral, tales como el trabajo en minas, subterráneos, basureros, centros nocturnos de diversión, los que impliquen manipulación de maquinaria, equipos y

²⁵ *Curso de Capacitación de la Ley Nº 641; Código Penal de la República de Nicaragua*. USAID / Nicaragua. Editorial Bitecsa. Febrero 2007. Pág. 127.



herramientas peligrosas, transporte manual de carga pesada, objetos o sustancias tóxicas, psicotrópicas, o de jornada nocturna en general o de cualquier otra tarea contemplada como trabajo infantil peligroso, según la normativa correspondiente, será sancionada con pena de tres a seis años de prisión y de cuatrocientos a setecientos días multa (Art. 317 Pn.).

3.1.2.2.4. LEY 664. LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Aprobada el 26 de Junio del dos mil ocho. Publicada en La Gaceta N° 180 del 19 de Septiembre de 2008.

Esta ley nace como resultado de la función inspectora del Estado como garante del bienestar social de conformidad a los arts. 61, 66 y 80 Constitucionales. Debido a la gran cantidad de denuncias hechas por los trabajadores sobre innumerables infracciones a la ley laboral y por consiguiente a los derechos laborales que son el objeto de este trabajo monográfico. La misma contempla en su contenido el objetivo de esta labor de inspección, así como el procedimiento administrativo para hacer efectivo el cumplimiento de nuestra ley laboral y las sanciones que se podrán imponer a los empleadores infractores, y muy importante también señalar que deja salvo el derecho de los trabajadores de ejercer su derecho a pedir la intervención del ente público sin verse en la posibilidad de perder la plaza laboral al establecerse en ésta ley el *Principio de Discrecionalidad y Sigilo* en cuanto a la forma de accionar.

La Ley General de Inspectoría del Trabajo, es una ley de Orden Público y tiene como objeto regular el sistema de inspección del trabajo, su organización, facultades y competencias a fin de promover, tutelar y garantizar el cumplimiento



de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral.

Todos los empleadores o responsables del empleador están sujetos a las disposiciones de la presente ley, y son responsables del cumplimiento de las normas laborales en todos los centros de trabajo y en aquellos lugares donde se presume que exista prestación de trabajo, sean estos públicos o privados.

Los Inspectores del Trabajo, bajo el amparo de esta ley, podrán realizar visitas a cualquier hora del día o de la noche y sin previo aviso, durante la jornada de trabajo establecida por el centro de trabajo o de aquellos establecimientos o lugares de los que se tenga motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección, a fin de garantizar la correcta aplicación de la legislación laboral.

La función de los inspectores de trabajo está orientada a promover el conocimiento y el respeto hacia las normas laborales de parte de los empleadores y demás personas que representan al sector patronal, enfatizando su gestión hacia las medianas y las micro-empresas, así mismo en el sector de la economía informal.

Se ratifica el *Principio de la Primacía de la Realidad Social*. Esto implica que lo que prima es realmente la naturaleza de la situación laboral del trabajador como subordinado y dependiente y no la denominación que al contrato quieran darle las partes para su ejecución.

Dentro de la actividad inspectora del Estado, los inspectores del trabajo podrán realizar varios tipos de inspecciones de conformidad con el art. 28 de esta ley el que dispone lo siguiente:

DE LAS CLASES DE INSPECCIONES



En el ejercicio de la labor inspectora, los Inspectores del Trabajo podrán entre otros tipos de inspección:

a) *Ordinarias*, cuando el Inspector del Trabajo realice una inspección sin previo aviso y como expresión natural de las funciones preventivas del Sistema de Inspección del Trabajo.

b) *Extraordinarias*, cuando el Inspector del Trabajo realice una inspección a petición de parte, de alguna autoridad o del propio Ministerio del Trabajo, en virtud de una situación especial, conflicto o denuncia.

c) *Reinspección*, cuando el Inspector del trabajo realice una inspección con el fin de verificar o comprobar que el empleador ha cumplido con las disposiciones que se le ordenaron cumplir en una inspección anterior.

d) *Especiales*, las practicadas por el Inspector del Trabajo en temas vinculados a: trabajo infantil, situaciones laborales vinculadas a maternidad, derechos colectivos laborales, fuero sindical, suspensión temporal de contratos de trabajo, incumplimiento del pago del salario mínimo o de prestaciones sociales, y otros de naturaleza particular a juicio del Director General de Inspección del Trabajo.

Una vez finalizadas las diligencias de inspección, si el caso lo amerita, el Inspector del Trabajo podrá de conformidad con el art. 29. Aplicar algunas de las siguientes medidas:

De acuerdo al Inciso cuatro de dicho artículo: requerir al sujeto inspeccionado para que, en un plazo determinado y razonado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones industriales o productivas, en el montaje o en



los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.

El inciso cinco de ese mismo precepto dice: iniciar el procedimiento administrativo por presunción de faltas mediante el levantamiento de actas de infracción por violación a las normas laborales o de infracción por obstrucción a la labor de inspección.

El inciso seis dice: Iniciar el proceso administrativo para determinar si procede el cierre temporal o permanente de los centros de trabajo por inobservancia de las normativas sobre prevención de riesgos laborales.

Cuando el riesgo sea grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, a juicio del Inspector del Trabajo, podrá ordenar la suspensión inmediata y provisional de labores mientras se tramita el proceso administrativo correspondiente.

En caso de inspección a petición de parte o denuncia, y si el empleador se niega a colaborar con los inspectores del trabajo en la realización de la inspección se presumirá que efectivamente dicho empleador, ha incumplido las disposiciones legales, cuya violación se le imputan. Esta presunción sólo puede operarse si hay denuncia.

DEL CARÁCTER DE DOCUMENTO PÚBLICO DE LAS ACTAS DE INSPECCIÓN

Las actas de inspección formuladas por el Inspector ya que hayan quedado firmes, tendrán carácter de documento público en la forma prevista por la legislación común, y generarán certeza y plena prueba, según el art. 46.



Después que el inspector de trabajo ha constatado que existe violación a la norma laboral deberá iniciar el procedimiento administrativo para hacerla cumplir garantizando el ejercicio del derecho a la defensa tanto del trabajador como del empleador, de conformidad con el Principio de Legalidad que establece que nadie puede ser juzgado sin haber sido oído previamente.

El proceso administrativo inicia con el levantamiento de un acta de inspección en la que conste la presunción de incumplimiento de la norma laboral. Ésta presunción no puede operarse sin previa denuncia, es condición sine qua non la interposición de la denuncia por parte de uno o varios de los trabajadores que se sientan agraviados en sus derechos laborales. Arts. 31 y 32.

Los hechos constatados por los inspectores del trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, hacen fe pública, constituyen plena prueba y generan certeza legal. Aplicándose así el Principio de Presunción Legal a favor del trabajador y la función inspectora realizada.

La resolución que impone una sanción debe estar fundamentada, precisándose el motivo, la norma legal o convencional incumplida y los trabajadores afectados. Contendrá expresamente en la parte considerativa y resolutive el mandato de la Autoridad Administrativa de Trabajo, dirigido al sujeto o sujetos responsables, para que subsanen las infracciones por las que fueron sancionados.

La resolución consentida o confirmada tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones que contiene.

Las resoluciones dictadas por los Inspectores del Trabajo que hayan quedado firmes, prestan mérito ejecutivo. La Autoridad Judicial las tramitará como causas de mero derecho, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 1084 del Código de



Procedimiento Civil. En estos casos, se tendrá como parte en el proceso judicial al Ministerio del Trabajo, art. 63.

Es decir, que el trabajador no necesitará enfrentar un juicio en los tribunales de justicia para probar que su denuncia de haber sido víctima de la transgresión de sus derechos laborales es verdadera, pues, con el resultado de la inspección realizada en su centro de trabajo, tendrá un documento que por tener fuerza de documento público con mérito ejecutivo, únicamente requerirá de su voluntad para hacer valer sus derechos, pues el juicio deberá ventilarse de conformidad con el art. 68 de la presente ley como causa de mero derecho. No necesita ningún otro documento para demostrarle al juez de la causa, el despido injustificado.

3.2.2.2.5. LEY 666.- LEY DE REFORMAS Y ADICIONES AL TÍTULO I DEL CAPÍTULO VIII DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

Esta ley nace como una novedad para los trabajadores nicaragüenses, pero, sobre todo para los trabajadores y trabajadoras domésticas, quienes según esta ley podrán gozar del beneficio de la seguridad social, pues la ley establece la obligación a los empleadores de ingresar e inscribir de forma inmediata al trabajador en el régimen de seguridad social desde el momento en que inicia la relación laboral, y en caso de no remitir de forma inmediata a dicho trabajador al régimen de seguridad social, éste, el patrón deberá asumir todos los gastos médicos de cualquier enfermedad que le sobrevenga al trabajador mientras esté laborando para él, sin que esto implique una disminución del salario como reembolso de dinero a favor del empleador por el dinero empleado en la sanación del trabajador.

Esto se estableció así en la ley como una medida preventiva para obligar a todos los patronos a asegurar a sus trabajadores en dicho régimen, asegurándole a



éstos un mínimo de condiciones de salud para él y su familia, e incluso se establece en la ley, que en caso de que el trabajador fallezca sin estar asegurado de previo al deceso, el patrón deberá asumir todos y cada uno de los gastos fúnebres como una penalidad por el incumplimiento y quebrantamiento de la norma laboral en perjuicio de su dependiente subordinado.

Esta ley en el art. 6 establece que: “El artículo 151 C.T. se leerá así: la parte empleadora está obligada a garantizar el salario del trabajador o la trabajadora de servicio del hogar, sea adolescente o mayor, cuando contrajere cualquier enfermedad derivada de la relación laboral o que se haya adquirido por el contacto o vínculo con el empleador, con las personas que habitan en la casa donde se desempeña o de aquellas que permanecen temporal o periódicamente en la misma.

1. En el caso de no estar afiliado al seguro social, el empleador deberá pagar el salario total y las prestaciones de salud, hasta su total recuperación.
2. En caso que la trabajadora o el trabajador estuviera afiliado al Seguro Social, éste otorgará el subsidio económico establecido por la Ley de Seguridad Social, debiendo el empleador asumir el complemento hasta cubrir el salario total.”

Otra novedad de esta nueva ley en defensa de los derechos humanos de los y las trabajadoras es la imposición al empleador de la obligación de pagar el cien por ciento de los gastos fúnebres en caso que el trabajador falleciere sin estar inscrito ya en el Régimen de Seguridad Social de acuerdo a la presente ley. Así lo establece el art. 7 que íntegra y literalmente dice: “El artículo 152 C.T. se leerá así: “En caso de muerte del trabajador o trabajadora del servicio del hogar sea adulto (a) o adolescente que no se encuentre afiliado a la Seguridad Social, el empleador sufragará los gastos del servicio funerario en un cien por ciento (100 %)”.



El art. 5 reforma el artículo 150 C.T. que se leerá así: “Es obligación del empleador inscribir a los trabajadores y a las trabajadoras del servicio del hogar, en el régimen de seguridad social, quienes gozarán de los beneficios de la seguridad social y de programas especiales de salud. En caso de incumplimiento, el empleador asume la responsabilidad en los casos que corresponda”.

Así queda taxativamente establecido por la presente ley que por imperio de la misma, aun cuando el empleador no inscriba en el régimen de seguridad social, este sí está protegido y en consecuencia, el empleador incurre en la responsabilidad de pagar los daños que pudiere causarle al trabajador por su quebrantamiento de la ley.

3.1.2.3. EL REGLAMENTO

Nuestra corte suprema de justicia adopta la definición de reglamentos dada por el profesor mexicano Gabino Fraga, en el sentido de que: “Los reglamentos son un conjunto de normas jurídicas de carácter abstracto e impersonal, que expide el Poder Ejecutivo en uso de una facultad propia, y que tiene por objeto, facilitar la exacta observancia de las leyes expedidas por el Poder Legislativo”. Sin embargo, la Corte Suprema cuando se refiere a la naturaleza jurídica, dice simplemente que el Reglamento es un acto administrativo, sin tomar en cuenta la naturaleza intrínseca del acto, la cual es la de un acto jurídico legislativo, debido a que se encuentran los mismos caracteres de todo acto legislativo, es decir crea, modifica o extingue situaciones jurídicas generales. Véase las sentencias siguientes: la de las 11 de la mañana del 18 de agosto de 1972 (BJ. de 1972, pp. 202, cons. III); la de las 9 de la mañana del 18 de julio de 1990 (BJ. de 1990, pp. 146, cons. I, II y III); la de las 12 de la mañana del 6 de agosto de 1992. (BJ. de 1992, pp. 195)²⁶.

²⁶Escorcía, Jorge Flavio; *Derecho Administrativo (Primera Parte)*. Editorial Universitaria, UNAN-León. 2002. Pág. 113 y 114.



Al igual que la ley ordinaria, en nuestro sistema de fuentes diseñado por la Constitución, el Reglamento es una categoría normativa que tiene un ámbito competencial general. Es una fuente jerárquicamente inferior y subordinada que no puede dar lugar a obligaciones y derechos distintos a los impuestos o reconocidos por la Ley Laboral.

Desde el punto de vista formal un Reglamento es una disposición promulgada por una autoridad administrativa que tiene poder reglamentario con el objeto de ejercer este poder sobre sus súbditos. Desde el punto de vista de fondo, un Reglamento es la manifestación de la voluntad, en forma general, que tiende a la organización y a la marcha del Estado, dentro de un espíritu constructivo y autoritario. Los reglamentos son actos jurídicos administrativos que encuadran dentro de las facultades conferidas por la Constitución o por las leyes al Poder Ejecutivo art. 150, inc. 10 Cn., aunque no de manera exclusiva, verbigracia: la Asamblea Nacional arts. 138, inc. 25, 141 Cn.; la Corte Suprema de Justicia art. 164, inc. 14 Cn.; el Consejo Supremo Electoral art. 173, inc. 9 Cn.

Es precisamente en la materia social donde la facultad reglamentaria se presenta con toda amplitud en consideración al complejo carácter de las relaciones laborales. Justamente, porque las leyes no pueden prever todos los detalles y circunstancias, se las complementa con reglamentos como parte integrante de la ley correspondiente. Bajo estos respectos se estima que la Ley del Trabajo no puede ser interpretada con independencia o abstracción de los actos ejecutivos en ejercicio de la potestad reglamentaria. Contribuyen muchas veces a determinar la verdadera intención del legislador.

3.1.2.4. TRATADOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR NICARAGUA

En este apartado merece especial mención la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).



En la actualidad, las normas de la Organización Internacional del Trabajo, constituyen un componente esencial de la economía globalizada y del marco internacional para asegurar que el crecimiento económico sea beneficioso para todos.

Las normas internacionales del trabajo tienen por objeto la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que estos tengan mejores condiciones para conseguir un trabajo digno y productivo, es decir, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

La OIT fue fundada en 1919, después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

La labor de la O.I.T. ha sido destacada en el sentido que ha tomado numerosas decisiones a lo largo de su historia bajo la forma de convenios y/o recomendaciones internacionales, estas sirven de base y fuente de inspiración al derecho nacional del trabajo de los distintos Estados miembros de la organización que posteriormente los ratifican para luego pasar a ser parte del derecho interno de los mismos.

La sede de la O.I.T., se estableció en Ginebra en 1920, pero por motivos de la guerra sus labores se desarrollaron desde su centro de acción en Montreal,



Canadá, durante el periodo comprendido entre 1940 y 1948. En 1949, la O.I.T. vuelve a Ginebra donde actualmente tiene su sede.

Nicaragua es miembro de la O.I.T. desde su fundación en 1919, y desde 1957. Desde entonces el Estado de Nicaragua ha ratificado 59 convenios internacionales en materia laboral, de los cuales 5 han sido denunciados y 54 se encuentran en pleno vigor.

➤ **Convenios Fundamentales ratificados por Nicaragua**

En la esfera de la O.I.T. se han establecido una serie de derechos que se consideran fundamentales, ya que devienen de los derechos humanos mismos, y han sido plasmados en la Declaración de Principios fundamentales de la O.I.T. Estos principios se refieren a: i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo de los derechos de negociación colectiva; ii) la abolición efectiva del trabajo infantil; iii) la discriminación en el empleo y la ocupación.

Los principios y derechos fundamentales proceden de la Constitución de la O.I.T. y han sido expresados y desarrollados en ocho convenios que se reconocen como fundamentales por la comunidad internacional y la Organización Internacional del Trabajo. Estos ocho convenios fundamentales han sido ratificados en su totalidad por el Estado de Nicaragua; el último convenio fundamental que se ratificó fue el referido a las peores formas de trabajo infantil, Convenio número 182, en 2001.

Los principios y derechos contenidos en las 8 convenciones gozan de un estatus privilegiado al estar contenidos en el máximo cuerpo de ley dentro del ordenamiento jurídico laboral como es la Constitución Política de Nicaragua, y ampliamente desarrollados en las leyes ordinarias, reglamentos, etc.



Lista de Convenios Fundamentales ratificados por Nicaragua.

C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948.

C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.

C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973.

C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

➤ **Convenios Prioritarios ratificados por Nicaragua**

La O.I.T. establece por otra parte convenios que tratan asuntos de capital importancia para las instituciones laborales y las políticas en materia de trabajo y que por ende se consideran como convenios prioritarios. En relación a las ratificaciones sobre convenios prioritarios Nicaragua ha ratificado dos de las cuatro normas prioritarias.

Lista de Convenios Prioritarios ratificados por Nicaragua

C122 Convenio sobre la política de empleo, 1964.

C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976.

➤ **Convenios denunciados por el Estado de Nicaragua**

Lista de Convenios Denunciados por el Estado de Nicaragua



C. 5 Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5), denunciado el 2.11.1981.

C. 7 Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7), denunciado el 2.11.1981.

C. 10 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10), denunciado el 2.11.1981.

C. 15 Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15), denunciado el 2.11.1981.

Los anteriores son convenios por denuncia “ipso jure”, es decir, por una denuncia automática en virtud de la ratificación del convenio 138 relativo a la edad mínima de admisión al empleo, ya que se aplica de forma general y no a un sector en particular como ocurría con los convenios denunciados. Estos convenios ya no se encuentran en vigor para Nicaragua.

C. 20 Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20), denunciado el 12.04.1934.

La denuncia del C. 20 se registra en 1934 como denuncia directa.²⁷

➤ **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los

²⁷Para ampliar la información sobre la relación entre Nicaragua y la O.I.T. y leer el texto de los convenios por Nicaragua ratificados consultar la página web de la O.I.T. <http://www.ilo.org> y la “*Recopilación de Convenios internacionales del trabajo ratificados por Nicaragua*” que pueden encontrarse en el siguiente sitio web:

http://www.radiolaprimerisima.com/files/doc/1198013729_Convenios%20Internacionales%20del%20Trabajo.pdf



derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad instituye el art. 22.

El artículo 23 dice:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Los arts. 22 y 23 citados son una clara manifestación de los Estados como soberanos y principales gestores del bien común de obligarse y facilitar los medios de subsistencia para sus ciudadanos.

Estas dos disposiciones proclaman el derecho al trabajo y el resguardo del mismo, para lo cual se establece en esta norma que los trabajadores tienen el derecho a formar asociaciones u organizaciones, sindicatos con el fin de garantizarle al trabajador un medio de representación frente al empleador para defender sus derechos.

La presente ley dispone que es una obligación para los Estados ratificantes de este tratado, garantizar los derechos consignados en el mismo de tal forma que el derecho al trabajo consignado y reconocido en él, así como los derechos



fundamentales relativos a su ejercicio deben ser disfrutados por los trabajadores de forma plena y efectiva sin menoscabo alguno.

Así mismo en el art. 29 literalmente dispone:

2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.

3. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Este artículo establece límites al ejercicio de estos derechos fundamentales, así dispone que estas libertades para seleccionar un trabajo y convenir las condiciones a realizarlos conforme su interés particular se ve limitado por las justas exigencias de la moral, del orden público, y del bienestar en una sociedad democrática.

De lo anterior podemos señalar que el ejercicio de los derechos laborales es obligatorio y es oponible al interés privado de las partes contratantes.

➤ CÓDIGO DE BUSTAMANTE

El Código Bustamante en su art. 166 establece la excepción a la regla general que los contratos son ley entre las partes cuando establece que no lo serán si las disposiciones establecidas en los contratos contradicen lo establecido en dicho cuerpo legal.

Así dispone que:



“Las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse al tenor de los mismos, salvo las limitaciones establecidas en este Código”.

El Código de Bustamante, dispone que, aunque el contrato emane de la fuente del derecho privado en el que las partes pueden elegir lo que quieran, los efectos del contrato y el consentimiento del mismo se regirá por las normas de la legislación laboral que es de carácter tutelar del interés de la sociedad en su colectividad, es decir, se aplicará la interpretación de las cláusulas del contrato de conformidad con la naturaleza y la realidad del mismo y no por la designación o nombre que las partes le quieran otorgar a dicho contrato como privado, según el art. 169.

La naturaleza y efectos de las diversas clases de obligaciones, así como su extinción, se rigen por la ley de la obligación de que se trata.

En correspondencia con el artículo anterior el art. 175 del Código de Bustamante establece también las limitaciones al Principio de la Autonomía en cuestión y dispone: Son reglas de Orden Público Internacional las que impiden establecer pactos, cláusulas, y condiciones contrarias a las leyes, la moral y el orden público y la que prohíbe el juramento y lo tiene por no puesto.

Por tanto, siendo nuestro Código Laboral un instrumento de Orden Público, es oponible a cualquier otra disposición que trate de vulnerar nuestros derechos consignados en él.

El Código de Bustamante nos refiere en cuanto a la interpretación de los contratos lo siguiente:

“Se aplicará la ley territorial al error, la violencia, la intimidación y el Dolo, en relación con el consentimiento”, art. 177.



La interpretación debe efectuarse como regla general, de acuerdo con la ley que los rija, art. 184, Sin embargo, cuando esta ley se discuta y deba resultar de la voluntad tácita de las partes, se aplicará presuntamente la legislación que para ese caso se determina en los arts. 185 y 186, aunque eso lleve a aplicar al contrato una ley distinta de la interpretación de voluntad.

Por tanto, al ser interpretados los contratos laborales bajo el manto tutelar de la legislación laboral se logra obtener un resultado más justo para ambos contratantes y de esta forma garantiza el rango superior de los derechos fundamentales laborales frente a los intereses tutelados por normas de interés privado o particular.

- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES, Y CULTURALES.

Vigente desde el día 3 de Enero de 1976.

Por mandato de la Asamblea General de la ONU, este pacto fue redactado por la Comisión de Derechos Humanos de la ONU y fue aprobado por la Asamblea General el 16 de Diciembre de 1966.

Estados que lo hayan ratificado o se hayan adherido a él, reforzando su eficacia por la acción del comité de Derechos Humanos concebido como órgano de tutela jurisdiccional. Este instrumento permite una protección internacional a nivel jurídico para todos los Estados que lo hayan ratificado y se hayan adherido al mismo.

Los Estados partes en el presente pacto reconocen que, en ejercicio de los derechos garantizados por el mismo, el Estado podrá someter tales derechos únicamente a limitaciones determinadas por ley, sólo en la medida compatible con



la naturaleza de esos derechos y con el exclusivo objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática. Así lo dispone el art. 4.

En su art. 5 se establece una prohibición al quebrantamiento de las normas establecidas y ratificadas en el presente pacto para todos sus contratantes cuando dice:

- a. Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de reconocer derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos o libertades reconocidos en el Pacto, o a su limitación en medida mayor que la prevista en él.
- b. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Estos dos artículos son una reafirmación de las limitaciones al Principio de la Autonomía de la Voluntad ya estudiadas, por cuanto, lo limita por las causas determinadas por la ley.

Se establece el Derecho al Trabajo como un derecho fundamental y reconoce la obligación de los Estados de garantizar los derechos inherentes al mismo. Para lo cual, deben procurar los medios suficientes al trabajador para hacer valer sus derechos sobre cualquier medida de interés particular.

3.1.2.5. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO



Como se mencionó anteriormente los Convenios Colectivos son una peculiaridad propia de esta rama del Derecho, de tal manera que el presente trabajo tratará de explicar en qué consiste tal particularidad.

Una definición adoptada por la XXXIV Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Ginebra en 1951, entiende por Convenio Colectivo Laboral “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte; y por otra, por una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo a la legislación nacional”

Por su parte el Dr. Donald Alemán Mena nos dice que “la Convención Colectiva es una de las instituciones jurídicas más extraordinarias de la edad contemporánea, que representó el momento en el que por primera vez, una clase social impuso al Capital y a su Estado una forma de creación de derecho objetivo, cuya finalidad ya no era regular relaciones entre personas supuestamente iguales, sino, por un derecho de clase social, frente a otra, cuyo propósito sería asegurar al trabajador una participación más justa en el proceso de la producción. La Convención Colectiva es la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social, en forma jurídica, que serviría a la clase trabajadora para exigir la elevación permanente de sus condiciones de vida”²⁸.

EFICACIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La particularidad de los convenios colectivos como fuente del Derecho del Trabajo es que nacen como contratos, pero generalmente tienen una eficacia

²⁸Alemán Mena, Donald; *Derecho Colectivo del Trabajo, Manual Teórico-Práctico*. Segunda edición, Managua 2006. Pág. 166.



mayor que la contractual. Para efectos de estudiar la eficacia de los convenios colectivos, se distingue:

- La eficacia jurídica.
- La eficacia personal.
- La eficacia temporal.

Eficacia jurídica. La eficacia jurídica alude al valor jurídico del acuerdo colectivo. Pues bien, parte de la doctrina (principalmente alemana e italiana) distingue a este respecto dos tipos de contenidos de los instrumentos colectivos:

- Contenido normativo: sus cláusulas están destinadas a crear derechos y obligaciones entre empleadores y trabajadores, individualmente considerados e incluidos en el ámbito de aplicación del instrumento respectivo.
- Contenido obligacional: sus cláusulas están destinadas a crear derechos y obligaciones entre las partes firmantes del instrumento colectivo.

El problema de la eficacia jurídica de los instrumentos colectivos se plantea principalmente respecto de su contenido normativo. En estricto sentido, decíamos que la eficacia de los acuerdos colectivos debiese ser contractual, pero los ordenamientos jurídicos han querido realzar su valor por las siguientes razones:

- Si se le otorga sólo eficacia contractual a un acuerdo colectivo, podría ser modificado incluso por un contrato individual de trabajo, lo que hace perder sentido a la negociación colectiva.
- Si se le otorga sólo eficacia contractual a un acuerdo colectivo, ¿cómo se aplica dicha regulación a las relaciones individuales de trabajo? ¿Lo pactado colectivamente debe incorporarse a cada contrato de trabajo?



Como queda en evidencia, la eficacia contractual es insuficiente al instrumento colectivo. Por ello, diferentes legislaciones del Derecho Comparado han optado por dotar a los instrumentos colectivos de una eficacia mayor, de norma jurídica, es decir, generan derecho objetivo y se imponen “desde afuera” a las relaciones individuales de trabajo.

Otros sistemas jurídicos no le reconocen eficacia normativa a los instrumentos colectivos, pero sí le reconocen, a través de la ley, los efectos necesarios para que cumplan una función normativa. A esta eficacia se le denomina “eficacia real”. Dichos efectos son principalmente dos:

- Automaticidad: los instrumentos colectivos tienen aplicación automática en las relaciones laborales.
- Imperatividad: los instrumentos colectivos se aplican imperativamente sobre los contratos individuales de trabajo.

Tanto la eficacia normativa como la eficacia real permiten que los instrumentos colectivos cumplan con una función normativa, es decir, que concurren a regular concretamente las relaciones laborales individuales que se plantean en su ámbito de aplicación.

Eficacia personal. Esta eficacia alude al ámbito de aplicación del instrumento colectivo. Existen dos modelos:

- Eficacia personal limitada: el instrumento colectivo sólo se aplica a los directamente representados en las negociaciones respectivas.



- Eficacia personal general (o *erga omnes*): el instrumento colectivo no se aplica sólo a los directamente representados en las negociaciones respectivas, sino a todos aquellos que señale la norma jurídica.

Eficacia temporal. La eficacia temporal responde a la pregunta ¿desde y hasta cuándo rige un instrumento colectivo determinado? Eso generalmente lo deciden las partes involucradas en la negociación, dentro de los marcos que fija la ley.

Existen algunas cláusulas de los instrumentos colectivos que pueden tener una vigencia mayor que la del acuerdo respectivo; a ello se le denomina “eficacia temporal ultra termine”²⁹.

MARCO JURÍDICO DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA EN NICARAGUA

El art. 88 numeral 2 Cn., establece que se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores, para que en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores convenios colectivos de conformidad con la ley.

En materia constitucional, una interpretación lógica y finalista del precitado artículo, atendiendo al papel que ha de jugar la negociación colectiva, en todo sistema de relaciones laborales, deja clara la posición subordinada del contrato a lo pactado en el convenio colectivo; de modo que aquel actuará sólo como complemento, o en ausencia de este, salvo que el convenio permita lo contrario.

El Convenio 87 de la O.I.T., en materia de sindicación, asegura la fuerza necesaria a la negociación colectiva, que sería imposible sin la existencia de organismos sindicales libres y operantes.

²⁹ Palomo Vélez, Rodrigo; *Apuntes Derecho del Trabajo*. UTALCA, 2006. Pág. 12-14.



El Convenio 98 de la O.I.T., en materia de negociación colectiva, asegura el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de los convenios colectivos, las condiciones de empleo.

El Título IX del Capítulo II C.T., en sus arts. Del 236 al 242 C.T., estudia de manera particular la convención colectiva de trabajo, definiéndola en su contenido como un acuerdo concertado; determinando, por parte de los trabajadores, la titularidad de las negociación colectiva a las organizaciones de trabajadores, así también sus objetivos como sus efectos, art. 235 C.T.; señalando que las estipulaciones de una convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias o parte integrante de los contratos individuales de trabajo que se celebren durante la vigencia, art. 236 C.T. Así mismo, establece que la convención colectiva se aplicará a todos los trabajadores, indistintamente de su categoría, sean sindicalizados o no, art. 237 C.T.; contempla también la obligatoriedad del empleador de negociar con el o los sindicatos existentes en su empresa, convenios colectivos, art. 238 C.T.; se establece el contenido de la convención colectiva y dentro de éste, su vigencia, la que no podrá exceder de dos años, art. 239 C.T.; el derecho de revisión y sus causales, art. 240 C.T.; la prórroga de la convención colectiva, art. 241 C.T., y finalmente, se señala que la disolución del o de los sindicatos suscriptores de la convención colectiva, o la sustitución del empleador suscriptor por otro, no afecta las obligaciones y derechos emanados de la convención colectiva, art. 242 C.T.

Los artículos del 385 al 389 del código del trabajo, tratan del tribunal de huelga como la institución adecuada para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico social, en los que tienen proporcional participación los empleadores, los trabajadores y el Estado. También tienen estrecha relación con este capítulo, los artículos del 390 al 402 del mismo cuerpo de leyes, relativos a los tribunales de arbitraje y los procedimientos a los que debe ajustarse la negociación.



Este derecho nunca les ha estado vedado a los Servidores Públicos, pero con la promulgación de la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, Ley 746, publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 265, del once de diciembre del año dos mil tres, en su artículo 70, se establece, de manera particular, este derecho para este colectivo de trabajadores; de igual manera, los servidores municipales tienen regulado este derecho en la Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley No. 502, publicada en la Gaceta No.244, del dieciséis de diciembre del años dos mil cuatro en sus art. 84 numeral 4.

De las disposiciones legales citadas, se desprende que en la legislación laboral nicaragüense se garantiza el derecho a la libre agremiación de trabajadores y empleadores, a la negociación colectiva, así como el ejercicio del derecho de huelga.

El ordenamiento jurídico nicaragüense es amplio en esta materia, y da cabida a las garantías a que se refiere el Convenio 87 de la O.I.T., relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; Convenio 98 de la O.I.T., relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva; Convenio 11 de la O.I.T., relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas; Convenio 141 de la O.I.T., sobre las organizaciones de los trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico social; y Convenio 144 de la O.I.T., de consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo³⁰.

3.1.2.6. LA JURISPRUDENCIA

³⁰ Alemán Mena, Donald; ob. cit. Pág. 186-188.



Esta consiste en el conjunto de interpretaciones y doctrinas contenidas en las decisiones o sentencias de los tribunales de justicia.

La Jurisprudencia en los países de Derecho no escrito, tienen una gran importancia, pues a través de ella se forman los precedentes, que terminan por constituir la norma que resuelve los casos.

El tratadista Ignacio Burgoa, citado por De Buen, señala que: “La Jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la Ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados, que surgen en cierto número de casos concretos, semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligadas para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la Ley”³¹.

Don Miguel Villoro Toranzo dice que “En los sistemas de Derecho consuetudinario, la jurisprudencia tiene, al lado de la costumbre jurídica, el lugar de fuente primaria del Derecho. Su misión es completar lo que no dicen las costumbres y aplicar las mismas a la variedad de casos nuevos”.

Cada sentencia de los tribunales contribuye a aclarar, precisar y enriquecer el sistema de normas jurídicas y por lo mismo, sirve de ejemplo a las soluciones posteriores. En esta forma, el Derecho consuetudinario siempre va creciendo, respetuoso del Derecho pasado y vigilante de las formas de aplicación que reclaman las nuevas sentencias³².

Rafael de Pina, explica que jurisprudencia consiste en el criterio uniforme manifestado reiteradamente en la aplicación de Derecho por un Tribunal Superior

³¹De Buen, Néstor; *Derecho de trabajo*, Primera Edición. pág. 418.

³²Monjarrez Salgado, Luis Enrique; *Introducción al Estudio del Derecho, Primer Curso*. Editorial Bitecsa Edición 1999. Pág. 118.



o Supremo, contenido en sus sentencias y tiene por finalidad, obtener una interpretación uniforme del Derecho nacional en los casos que la realidad presente a los jueces³³.

En Nicaragua, la Jurisprudencia, aún la contenida en las sentencias de la Corte Suprema de Justicia, no obliga a los Jueces o Magistrados, pues la misma (a diferencia de otros países) no establece un precedente que necesariamente tenga que ser seguido por los Jueces o las Cortes. No obstante, la Jurisprudencia es muy importante, pues con frecuencia los Jueces y Tribunales se guían por las opiniones contenidas en las sentencias de nuestra Corte Suprema de Justicia. Al respecto la Ley 286 Ley Orgánica del Poder Judicial en su artículo 13 párrafo 2 manda: “Los Jueces y Magistrados deben resolver de acuerdo a los fallos judiciales precedentes y sólo podrán modificarlos explicando detalladamente las razones que motiven el cambio de interpretación”, así también en el artículo 18 párrafo 2, dicha ley manda: “A falta de norma jurídica pertinente, los Magistrados y Jueces deben resolver aplicando los Principios y Fuentes Generales del Derecho, preferentemente los que inspiran el Derecho nicaragüense, la jurisprudencia y los establecidos en la legislación procesal nacional”.

3.1.2.7. DOCTRINA

La Doctrina Científica no podía quedar fuera de las fuentes generales del derecho laboral, puesto que precisamente en los estudios y análisis de los tratadistas, ahora doctrina, se han fundamentado las fuentes formales del derecho.

Se denomina doctrina, a los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del Derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación. Como la doctrina representa el resultado de una actividad

³³De Pina, Rafael; *Diccionario de Derecho*. Editorial Porrúa. México, 1978. Pág. 120.



especulativa de los particulares, sus conclusiones carecen de fuerza obligatoria, por grande que sea el prestigio de aquéllos, o profunda la influencia que sus ideas ejerzan sobre el autor de la ley o las autoridades encargadas de aplicarlas³⁴.

No obstante, que no exista un reconocimiento explícito por parte de la legislación, la doctrina continua influyendo de forma innegable en toda legislación. Y puede sin embargo, transformarse en fuente formal del Derecho en virtud de una disposición legislativa que le otorgue tal carácter.

Algunos ejemplos de estudiosos del Derecho Laboral nicaragüense que nos han dejado obras que arrojan luces sobre la doctrina en materia laboral son:

El Dr. Alejandro Serrano Caldera, quien ha dejado un legado de conocimientos que aunque básicos son suficientes para lograr un entendimiento general sobre lo que significa el Derecho del Trabajo y sus distintos conceptos jurídicos y lograr formar un modesto, pero concreto criterio jurídico sobre la aplicación de la norma laboral, sus alcances y la naturaleza de sus instituciones.

El Doctor Octavio Martínez Ordóñez en su obra *Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente 1997-2001*. Publicada en el año dos mil dos, por la Editorial universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Hizo una recopilación de la Jurisprudencia Laboral en la Circunscripción de Occidente.

Nos ha brindado un gran aporte que consiste en la riqueza teórica y práctica que podemos encontrar en esta obra en cuanto a la interpretación de las normas jurídicas, arte y hábito del intelecto que llevan a cabo los jueces y que conducen a la formación de un criterio jurídico.

³⁴ Monjarrez Salgado, Luis Enrique; *Introducción al Estudio del Derecho*. Editorial Bitecsa. Edición 1999. Págs. 121 y 122.



En ésta obra nos encontramos con una invaluable guía jurídica sobre los diferentes criterios que ha tomado nuestra Corte Suprema de Justicia en los casos que se han elevado a éste Honorable Tribunal, resolviendo lo que es de justicia en cada caso concreto, y orientando a los jueces cual es el criterio de interpretación de las normas laborales y del espíritu proteccionista del Estado como garante del bienestar social.

El Doctor Iván Escobar Fornos, tomando de la obra Declaración Unilateral de Voluntad como fuente de obligaciones, del autor Doctor Mario Aguirre Godoy sobre el Principio de la Autonomía de la Voluntad Contractual, nos da su aporte al opinar sobre los derechos laborales y la Autonomía de la Voluntad Contractual llegando a la conclusión que hay situaciones en las que nos encontramos fuera de toda acción real o posible de voluntades conscientes. Son aquellos casos, hechos y circunstancias en las que una influencia directa de la libre determinación de voluntades no se concibe. Entonces con carácter necesario, corresponde a la elaboración jurídica establecer una reglamentación de intereses, que por sus particularidades trascienden de la voluntad meramente particular.

De esta forma el Doctor Fornos explica sobre los límites que pueden oponerse sobre el Principio de la Autonomía de la Voluntad cuando se trata de salvaguardar los intereses comunes de la colectividad, es decir, que no siempre las partes contratantes se encuentran en libre albedrío para disponer lo que quieran en un contrato, ya que la ley impone ciertos límites para algunos tipos de contratación, y en especial cuando se trata de contrataciones laborales donde el Estado como rector del bien común de sus ciudadanos debe garantizar que se respeten los derechos consagrados en la Constitución Política de Nicaragua, y siendo que el trabajo es el eje del desarrollo mismo del Estado, goza de especial protección tratándose de asegurar los derechos inherentes al ejercicio de los derechos laborales.



3.1.2.8. LA COSTUMBRE EN LAS RELACIONES LABORALES

La Costumbre es el conjunto de hechos o prácticas aceptados y ejecutados con carácter obligatorio por un conjunto numeroso de personas o en este caso específico por un conjunto de trabajadores. Es decir, costumbre o derecho consuetudinario es la norma jurídica espontánea constituida a través del tiempo por la repetición constante y uniforme de usos sociales que por consenso general entra en la convicción de constituir una regla de conducta obligatoria.

El uso es una práctica o modo de proceder y configura un elemento de la costumbre. Se considera al uso como un hecho, mientras que la costumbre es un Derecho. De que no todo uso es costumbre, pero toda costumbre es uso.

Los usos y costumbres han desempeñado en el Derecho del Trabajo un papel similar al que en otras materias jurídicas en formación. Determinado número de costumbres, con el tiempo, han recibido la confirmación del legislador moderno; otras quedaron derogados por su incompatibilidad con los nuevos conceptos tutelares del Estado. En los últimos tiempos, sin embargo, el avance del Derecho, escrito en materia laboral ha hecho perder jerarquía a la costumbre.

La costumbre se caracteriza por la presencia de dos elementos, uno material y el otro espiritual.

El elemento *material* está constituido por el seguimiento uniforme y constante de la regla de manera espontánea a lo largo del tiempo. Pero sólo no es suficiente para constituir una costumbre jurídica, ya que puede una costumbre repetirse constantemente y ser aceptados por muchas personas sin que por eso se llegue a asumir el carácter de norma de derecho. Por lo que requiere su segundo elemento, el *espiritual o subjetivo*, que es la conciencia de su obligatoriedad, es necesario que surja la dicha conciencia que caracteriza la bilateralidad de las



normas jurídicas. Este aspecto espiritual debe surgir de forma espontánea en todos o la mayor parte de los miembros con fuerza de ley, por lo tanto entraña la convicción que es un precepto obligatorio.

Los tipos de costumbre que se aplican al Derecho Laboral Colectivo son los siguientes:

- a. *Costumbre Praeter Legem*: Es la costumbre que se aplica cuando no hay ley exactamente aplicable al caso; o sea que es la norma jurídica en virtud de la cual se soluciona el conflicto no reglado legalmente. Antes de la ley, puede ser aplicada como regla ante vacío o lagunas de la ley, siempre que no sea contrario a la moral y al orden público. La autoridad competente puede aplicar la costumbre de este tipo como norma jurídica subsidiaria en la sentencia, desde este punto de vista la costumbre laboral constituye un hecho para los fines de la prueba y considerada como un derecho para la fundamentación de la sentencia; se constituye así en un medio importante para mejorar la legislación vigente y establecer condiciones más favorables a favor de los trabajadores. (Numeral IX, Principios Fundamentales del Código del Trabajo de Nicaragua).
- b. *Costumbre Secumdum Legem*: Existe cuando el legislador remite la solución a la costumbre. Así la costumbre deja de ser una fuente subsidiaria para transformarse en fuente principal. (artículo 67 Código del Trabajo de Nicaragua).
- c. *Costumbre en contra de la ley o contra legem*. Es la costumbre contra la ley o derogatoria. La eficacia de la costumbre *contra legem* depende de la solución que se dé a la jerarquía de la fuente. En el derecho moderno donde la



costumbre básicamente es una fuente subsidiaria, pues la fuente principal es la ley, es difícil admitir la vigencia de la costumbre *contra legem*.

La costumbre laboral que es norma es la costumbre local y profesional. Esto es, la de un determinado ámbito geográfico y profesional de una concreta actividad.

Los usos y costumbres laborales sólo van a ser de aplicación en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa (Lo que les convierte en parte integrante de la norma que les recibe o que se remite a ellos)

Sólo se aplicará de forma supletoria cuando existan lagunas legales –materias no reguladas- o si otras normas se remiten a la costumbre. Cuando la costumbre es escrita, ya no es costumbre: será norma. Si el convenio colectivo pasa a escribir una costumbre, esa costumbre pasa a ser norma del convenio.

Para la aplicación de la costumbre, los tribunales exigen tres requisitos:

- Que resulte probada, quien alegue la costumbre debe probar su existencia.
- La costumbre debe de ser lícita, esto es que no sea contraria a la moral o al orden público.
- Su carácter de local y profesional, que hace que la costumbre sólo se aplique en el lugar en que existe la costumbre, y en la profesión en que se da la costumbre. No se pueden alegar costumbres de otro lugar geográfico o de otra profesión.

Por último también debe aclararse que la costumbre laboral no puede ir en contra de la norma más favorable.



En Nicaragua, en la doctrina laboral se considera que costumbre y uso son sinónimos, a lo que subrayamos que precisamente es la repetición uniforme de una práctica que venga , bien a interpretar las cláusulas de un contrato o a conformar o completar las restantes fuentes formales del derecho de trabajo en beneficio de los trabajadores.

Por lo que los jueces y demás autoridades laborales deberán siempre aplicara las costumbres más favorables al trabajador como normas complementarias del derecho positivo, cuando no exista una disposición vigente que resuelva el caso controvertido ante ellas.



CONCLUSIONES

Al concluir nuestro trabajo investigativo, los autores hemos llegado a las siguientes conclusiones:

1.-La legislación nicaragüense que obedece al sistema de Derecho Continental coloca la Constitución como norma suprema y supedita a esta las demás normas según el principio de supremacía constitucional y constitucionalidad de las leyes.

Y siendo que la Constitución Política establece el carácter de Derechos Constitucionales para los derechos sociales, éstos gozan del privilegio y especial protección del Estado, gozan de prelación en su aplicación como norma, gozan de obligatoriedad y privilegio de ejecución de pago de sus obligaciones frente a cualquier otra obligación, sólo exceptuando las obligaciones alimenticias.

2.- La Historia del Derecho Laboral en Nicaragua, ha dejado en evidencia la necesidad de divulgar y promover el estudio y dominio de las fuentes del derecho del trabajo que garantizan y tutelan los derechos laborales en la legislación nicaragüense.

Pudimos hacer una breve reseña de la lucha de los trabajadores por exigir el reconocimiento de sus derechos laborales y cómo en cada etapa del desarrollo de la sociedad nicaragüense se ha venido forjando dicha lucha, atravesando desde la etapa primitiva, pasando por los sufrimientos del sistema esclavista y feudalista hasta las etapas de la industrialización y la manufactura, hasta que, en 1931 se constituye el primer partido político de trabajadores, el Partido Trabajador Nicaragüense (P.T.N.), dicha organización impulsó las organizaciones sindicales. Posibilitándose que el día 12 de Enero del año 1945, saliera a la luz el primer Código de Trabajo de la República de Nicaragua.

3.- Se pudo establecer, la noción del concepto moderno del derecho del trabajo, la transformación que ha sufrido el Derecho Laboral en la sociedad nicaragüense,



y cómo el derecho ordena la realidad, elevándola a categoría jurídica. El Derecho cambia la simple relación social en relación jurídica.

Por lo que concluimos que, el derecho del trabajo, por consiguiente, es en cuanto Derecho, un conjunto de relaciones jurídicas vinculadas a un sector determinado de la realidad social, al cual el Derecho reconoce consecuencias jurídicas, y por ello, las regula cuando en el seno de las mismas hay un conjunto o núcleos de derechos y deberes recíprocos entre los sujetos de la relación de que se trata.

4.- En la Presente investigación, quedaron plenamente establecidos los elementos básicos que conforman la relación laboral, por lo que, sin importar la denominación que las partes den al contrato, este se reputara de orden laboral o contrato de trabajo, aun cuando las partes le hayan designado como un contrato privado o de orden civil al inicio de la relación, aquí entra en función la nueva Ley General de Inspección del Trabajo, garantizando al trabajador la aplicación del *Principio de la Primacía de la Realidad* en su beneficio.

5.- En cuanto a las fuentes del derecho del trabajo que garantizan y tutelan los derechos laborales, pudimos concluir haciendo una exposición clara y precisa, de cuáles son los cuerpos normativos en materia laboral, que cumplen con esta misión tutelar, tomando como referencia el concepto y características actuales del derecho del trabajo.

Establecimos el carácter tuitivo del Estado en favor de los trabajadores, sin distinción de su nacionalidad, raza, sexo, idioma, etcétera, pues al tener restringido el derecho subjetivo del trabajador de disponer de sus derechos laborales de forma autónoma y en orden privado, no es posible al empleador causarle perjuicio al trabajador al renunciar éste a sus derechos laborales.



RECOMENDACIONES

Una vez concluido este trabajo monográfico que tiene un nivel de investigación descriptiva y dado el continuo desarrollo del Derecho del Trabajo como una rama del Derecho de, relativa, reciente data, de carácter dinámico, concreto y actual se recomienda:

1- A futuros investigadores la realización de trabajos tendientes a la mejor comprensión y divulgación de las más recientes fuentes materiales y formales del derecho del trabajo, en especial: La nueva "*Ley número 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua*". Que dada la fecha de realización de esta monografía no fue incluida en el trabajo investigativo.

2- Dado que los estudios de investigación no deberían darse de forma aislada, se recomienda continuar con la línea de investigación que lleva la presente monografía y a futuros investigadores proseguir con los niveles relacional, explicativo, predictivo y aplicativo del tema planteado por este trabajo monográfico; hasta la realización de estudios cuantitativos, que nos den resultados medibles, en esos términos, de la eficacia real de la legislación laboral en Nicaragua en cuanto a la protección de tales derechos. Así pues se recomiendan investigaciones sobre la conveniencia de la naturaleza jurídica que la legislación otorga al Derecho del Trabajo; Investigaciones sobre los tipos y eficacias tanto de convenios colectivos como de los contratos individuales de trabajo de los que habla la legislación nicaragüense.



BIBLIOGRAFÍA

1. Alemán Mena, Donald; *Derecho Colectivo del Trabajo, Manual Teórico-Práctico*. [En línea]: Segunda edición, Managua 2006. [Fecha de consulta: 17 de marzo de 2014]. Disponible en <<http://www.alemanysociadosnic.com/pdf/derechocolectivo.pdf>>
2. Alonso García, Manuel; *Curso de Derecho del Trabajo*. Editorial Ariel. Barcelona 1985.
3. Alonso García, Manuel; *La Autonomía de la Voluntad en el Contrato de Trabajo*. Ed. Bosch. Barcelona 1958
4. Bejarano Hernández, Andrés; *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Promociones Publicitarias Universitarias. Barcelona 1986.
5. Cabanellas de Torres, Guillermo; *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Jurídica. Segunda Edición. 1987.
6. *Código de Bustamante*. Convención de Derecho Internacional Privado. 1ra. Edición. Editorial Bitecsa. 2003.
7. *Código Civil de la República de Nicaragua*. Tomo I y II, tercera edición. Editorial Bitecsa. Managua 1999.
8. *Código del Trabajo de Nicaragua con todas sus reformas, Ley 185*. Editorial Jurídica. 9na. Edición. Managua 2005.
9. *Código Penal de la República de Nicaragua; Ley 641*. Publicada en La Gaceta Nos. 83, 84, 85, 86 y 87 del 5, 6, 7, 8 y 9 de Mayo de 2008.
10. *Constitución Política de la República de Nicaragua con sus Reformas*. Editorial Jurídica. 9na. Edición. Managua 2003.
11. *Curso de Capacitación de la Ley Nº 641, Código Penal de la República de Nicaragua*. Edición Exclusiva para uso docente UNAN - LEÓN. Programa Estado de Derecho USAID / Nicaragua. Editorial Bitecsa. Febrero 2007.



12. De Buen Lozano, Néstor; *Derecho de trabajo*. Editorial Porrúa, 63 ed., México, 1986.
13. De Pina, Rafael; *Diccionario de Derecho*. Editorial Porrúa, séptima edición. México, 1978.
14. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. [En línea]: documento electrónico. [Fecha de consulta: 17 de marzo de 2014]. Disponible en: <http://www.pdhre.org/conventionsum/udhr-sp.html>
15. *El Empleo en Crisis. Diagnóstico y Remedios*. Trabajo Revista de la O.I.T. (Ginebra Suiza). No. 10. Diciembre de 1994.
16. Escobar Fornos, Iván. *Derecho de Obligaciones*. Editorial Manolo Morales. Tomo I. Managua, 1987.
17. Escorcía, Jorge Flavio; *Derecho Administrativo (Primera Parte)*. Editorial Universitaria, UNAN-León. 2002.
18. *Ley de Derechos Laborales Adquiridos, Ley 516*. Aprobada el 3 de Diciembre del 2004. Publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 11 del 17 de Enero del 2005.
19. *Ley de Inspectoría del Trabajo, Ley 664*. Aprobada el 26 de junio del dos mil ocho. Publicada en La Gaceta N° 180 del 19 de Septiembre de 2008.
20. *Ley de Reformas y Adiciones al Capítulo I del Título VIII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Ley 666*. Aprobada el 2 de Julio de 2008. Publicada en La Gaceta N° 181 del 22 de Septiembre de 2008.
21. Martínez Ordóñez, Octavio y Castellón Torres, Saúl; *Diccionario de Jurisprudencia Laboral 1997-2001*. Editorial Universitaria UNAN-León. 2002.
22. Ministerio del Trabajo, *Recopilación de convenios internacionales del trabajo ratificados por Nicaragua* [en línea]: documento electrónico. Managua, Nicaragua 2006 [Fecha de consulta: 17 marzo 2014]. Disponible en: http://www.radiolaprimerisima.com/files/doc/1198013729_Convenios%20Internacionales%20del%20Trabajo.pdf.



23. Monjarrez Salgado, Luis Enrique; *Apuntes Elementales de Derecho Internacional Privado*. Editorial Bitecsa. 3ra. Reimpresión. 2006.
24. Monjarrez Salgado, Luis Enrique; *Introducción al Estudio del Derecho*. Primer Curso. Editorial Bitecsa. Edición 1999. León, Nicaragua.
25. Muñoz, Nery Roberto; *La Forma Notarial en el Negocio Jurídico*. 1ra. Edición. Guatemala, 1988.
26. Ossorio, Manuel; *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. [En línea] primera edición digital. Julio 2007. [Fecha de consulta: 17 de marzo de 2014]. Disponible en: <<http://es.scribd.com/doc/202240/Diccionario-de-Ciencias-Juridicas-Politicasy-Sociales->>.
27. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales*. Aprobado por la Asamblea General de la ONU, el 16 de Diciembre de 1966, y ratificada por Nicaragua el 3 de Enero del año 1976.
28. Palomo Vélez, Rodrigo; *Apuntes Derecho del Trabajo, Capítulo II: Las fuentes del Derecho del Trabajo*. UTALCA, 2006. [En línea] documento digital. [Fecha de consulta]: 17 de marzo de 2014]. Disponible en: <<http://derecho.utralca.cl/respaldo/pgs/alumnos/laboral/2.pdf>>.
29. Prado Hernández, Mayra Elena; *Sentencias Laborales del Tribunal de Apelaciones Región II del año de 1992. Monografía para Optar al Título de Licenciado en Derecho*. León, 1996.
30. Pérez Bermúdez, Carlos; Guevara, Onofre; *El Movimiento Obrero en Nicaragua*. Ed. "El Amanecer S.A.". Managua, 1985.
31. Sandino Argüello, Rodolfo. Compendio de Derecho del Trabajo nicaragüense. Vol. I. Ed. Colección de Ciencias Jurídicas de la Universidad Centroamericana. Managua, 1970.
32. *Seminario sobre Derechos Humanos*. Docentes del Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Julio del 2008.
33. Serrano Caldera, Alejandro; *Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria. Unan-León. 1972. Tomo I. 2da. Edición. León, Nicaragua.



ANEXOS

SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE APELACIONES CIRCUNSCRIPCION OCCIDENTAL SALA DE LO LABORAL. 1997- 2001.-

JURISPRUDENCIA-LABORAL.

S. 1.- CONTRATO INDETERMINADO A TIEMPO PARCIAL. Art. 27 CT.

Trabajos cíclicos.

—C—

laborales, lo mismo que las lenguas de las comunidades de la Costa Atlántica, también tendrán uso oficial en las relaciones laborales que tengan lugar en las regiones autónomas Atlántica Norte y Sur, así como también en las comunidades de Miskitos y Sumos situados históricamente en los departamentos de Jinotega y Nueva Segovia. Que al redactarse (en inglés) los contratos que rolan en autos entre la parte empleadora y el Ing. M.R.L.P., se incumplió con lo preceptuado en la referida norma, sin que ésta imponga sanción alguna, por la infracción a la misma. En segundo lugar debe señalarse que, al tenor del Arto. 1132 Pr., todo documento redactado en cualquier idioma que no sea el castellano debe acompañarse con la traducción del mismo, la que puede ser hecha privadamente, en cuyo caso, si alguna de las partes la impugnare al siguiente día hábil manifestando que no la tiene por fiel y exacta, se hará la traducción por un intérprete nombrado por el Juez. La Sala observa que algunos de los documentos presentados como prueba no están redactados en idioma castellano o español, sin que las partes hayan acompañado la traducción respectiva, ni fue pedida la traducción mediante perito nombrado judicialmente; por consiguiente, dicha documentación carece de valor probatorio al tenor del Arto. 5 C.T. y el Arto. 1132 Pr. ya referido.

No. 26, S. 2:15 p.m. del 28 de marzo del 2000; pp. 128-129. Cons. III.

CONTRATO INDETERMINADO A TIEMPO PARCIAL (Supuestos).— En la doctrina al hablarse de las modalidades del contrato individual de trabajo, existe el denominado contrato a tiempo parcial mediante el cual el trabajador se entiende contratado para prestar un servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate

— 46 —

—C—

de dichos períodos de tiempo. Esta modalidad de prestación de servicios puede acordarse en el momento mismo de la celebración del contrato o mediante pacto posterior por el que se reduzca el tiempo de trabajo en esos términos. Además una de las modalidades del contrato de trabajo a tiempo parcial, calificada expresamente como contrato indefinido, es aquel que tiene por objeto la realización de trabajos fijos y periódicos, corresponde esa denominación al contrato celebrado en dos supuestos: a) Para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa, y b) Para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la empresa, se refiere a trabajos que se prolongan a lo largo del tiempo, con carácter fijo o permanente, pero que se realizan en forma intermitente, discontinua, periódica o cíclica, pues no exigen una prestación de servicios todos los días que tienen la consideración de laborales... la Sala constata que entre el actor Sr. L.M.T. y la parte demandada, Universidad de Occidente se pactaron dos tipos de contratos diferentes: a) El uno mediante el cual el Sr. M.T. es contratado en períodos trimestrales para dar clases en cursos regulares vespertinos... b) El segundo, mediante el cual fue contratado en períodos trimestrales para dar clase en los cursos sabatinos... finalmente con el análisis de los autos de primera instancia se infiere que entre un trimestre y el subsiguiente había un intervalo de días en el que no se laboraba, en dicho régimen trimestral, lo que es normal dentro de tal actividad; por lo expuesto, la Sala es del criterio que la relación laboral pactada entre el actor y la parte demandada constituye un contrato a tiempo parcial, fijo y periódico dentro del volumen normal de la actividad desarrollada por la parte empleadora Universidad de Occidente por consiguiente dicha relación al tenor del Arto. 27 C.T., debe tenerse por tiempo indeterminado.

— 47 —



S. 2.- CONTRATO POR SERVICIOS PROFESIONALES.

CONTRATISTA SIMULANDO SER CONTRATISTA DE SERVICIOS PROFESIONALES. Art. 9 CT.

—C—

CONTESTACIÓN DE DEMANDA.— Ahora bien como ya se dijo la demanda debe ser contestada dentro de los cuarenta y ocho horas después de notificada (Arto. 312 C.T.), si no se contesta dentro del término de ley, al demandado se le declara rebelde (Arto. 315 C.T.); y en el mismo escrito de contestación a la demanda deben oponerse todas las excepciones (Arto. 320 C.T.), sobre todo las dilatorias (como la ilegitimidad de personería), por que las perentorias pueden oponerse en cualquier estado del juicio (Arto. 322 C.T.) todo en consonancia con el principio de celeridad.

No. 89, S. 4:00 p.m. del 27 de julio de 1999; p. 539. Cons. III.

CONTRADEMANDA (Trámite).— La Sala hace notar que el compromiso de pago en abono, firmado por el actor C.R.A., por la cantidad de cinco mil trescientos cuarenta y tres córdobas con cinco centavos, por pérdida de mercadería en el trayecto de Chinandega a la bodega El Socorro de la Compañía Socorro, Cía. Ltda. (chofer de cabezal de empresa de transporte), debió ser objeto de contra demanda de conformidad con el Arto. 316 C.T., tramitarse conforme a derecho y resolverse simultáneamente con la demanda en la sentencia definitiva, y si ésta es recurrida considerarse por el Tribunal en apelación. Debido a que el reclamo de la parte empleadora y apelante no fue objeto de contra demanda y por consiguiente no ha habido debate al respecto, la Sala no puede entrar a considerarlo.

No. 50, S. 9:15 a.m. del 29 de marzo del 2001; pp. 244-245; Cons. II.

CONTRATISTA (Diferencia con el intermediario).— Las disposiciones anteriores (9. y 119 C.T.) definen al contratista como la persona que dispone de medios y recursos de capital propios; a contrario sensu, quien no dispone de tales

— 40 —

—C—

medios y recursos no es contratista, de donde se infiere que se trata de un intermediario encargado del reclutamiento de la fuerza de trabajo para la ejecución de una obra o servicio mediante remuneración.

No. 79, S. 3:30 p.m. del 9 de julio de 1998; p. 411. Cons. II.

CONTRATISTA (Elementos característicos).— Debe señalarse que al tenor del Arto. 9 del C.T., no puede considerársele como un empleador como lo afirma la parte demandada, al sostener que dicho señor (L.P.) actuó como contratista que pactaba con la empresa E.E., S.A. la realización de ciertas obras, para lo cual dicho señor contratista a su propio personal; pues de acuerdo con dicha norma para que se tenga como empleador un contratista, éste debe contratar a los trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios, circunstancias que no han concurrido ni se han demostrado en el sub-litem, y por el contrario, está demostrado que el señor J.L.P., solicitaba quincenalmente a la empresa E.E., S.A. el dinero correspondiente para el pago de la planilla de trabajadores, acompañando un detalle completo de lo que se pagaba a cada trabajador, lo que refleja una relación de dependencia entre el señor L.P. y la referida empresa, de donde se infiere que en términos de relación laboral los actores estaban subordinados a la empresa E.E., S.A.

No. 46, S. 3:345 p.m. del 28 de abril de 1999; pp. 269-270.

CONTRATO CIVIL (Arrendamiento de servicios).— Ver Trabajador Asalariado.

— 41 —



S.3.-CONTRATO DE ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS PROFESIONALES.-

Médico presta sus servicios en clínica privada. **Limitación al régimen de autonomía.- En derecho las cosas lo son por su esencia y no por el nombre que se les dé. Art. 19 CT.**

CONTRATO CIVIL (Gestión de créditos).— Ver Relación Laboral.

CONTRATO DE ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS (Encubre contrato laboral).— Ver Relación Laboral.

CONTRATO DE ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS (Régimen de autonomía).— Es indispensable señalar que con respecto al arrendamiento de servicios, contrato civil por el que una persona se compromete a prestar algún servicio a otra, en la expresión del Arto. 3075 C., que es el molde contractual en que se vierte la relación entre empresario y trabajador en los primeros momentos de su aparición histórica, hasta el surgimiento de la nueva figura contractual que hoy se conoce y regula como contrato de trabajo, quedando el arrendamiento de servicios para encuadrar las relaciones de servicios realizados en régimen de autonomía; ...son en todo caso relaciones no subordinadas al poder del empresario, que se encuentran fuera del ámbito de su organización y dirección. Unos mismos servicios, objetivamente considerados, pueden ser objeto de contrato de trabajo, o del contrato civil de arrendamiento de servicios. Si en las circunstancias concurrentes y en el contenido de la relación aparecen las notas definitorias del Arto. 19 C.T., se trata de un contrato de trabajo. Del análisis de la cláusula primera del contrato celebrado entre las partes se observa que la actora Dra. L. N. en su calidad de médico se compromete a prestar a los pacientes de BEMENIC (parte empleadora), servicios como especialista en Gineco-Obstetricia, en los locales adecuados. Sean éstos consultas especializadas, procedimientos médicos de urgencia o programados a criterio del prestador y aprobación de BEMENIC; sea su actuación sola o en compañía

de otros médicos; observándose de acuerdo con dicha cláusula que la programación realizada por la Dra. L.N. estaba sujeta a la aprobación de BEMENIC, la que refleja la nota definitoria de la subordinación que señala el Arto. 19 C.T. Además en la cláusula segunda del contrato, el prestador se compromete a encontrarse en las horas establecidas de común acuerdo o en el local de BEMENIC, o en otras áreas si estuviere prestando sus servicios a los pacientes y estar localizable en los turnos de la empresa de acuerdo al rol cuando el servicio lo requiera y si no estuviere en los locales señalados, en las horas convenidas, asegurar quién lo sustituirá en la prestación del servicio, sustitución que debía de contar con la previa aceptación de BEMENIC. Que de acuerdo con tal cláusula, se observa que en la misma se establece el lugar, tiempo y modo convenido en que debía realizarse el servicio pactado, lo que es característica del contrato de trabajo, denotándose además en la misma cláusula la nota definitoria de la subordinación, no en cuanto a la realización del servicio en sí, sino en cuanto al horario, turnos establecidos y lugar de realización. Finalmente, en la cláusula tercera se establece que BEMENIC debe pagar al prestador la suma de dos mil córdobas por dos semanas de llamado al mes de los señalados en la cláusula primera, es decir, que en tal contrato está pactada la obligación del pago de una remuneración mensual de parte de BEMENIC, según el servicio realizado cada mes por la Dra. L.N.; por consiguiente, la Sala es del criterio que el contrato celebrado entre las partes se enmarca dentro del ámbito del derecho laboral, debiendo recordar que en derecho las cosas lo son por su esencia y no por el nombre que se les dé, por lo que no cabe la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia...

No. 25, S. 3:45 p.m. del 26 de febrero del 2001. pp. 128-129-130; Cons. II.



S. 4.- PRINCIPIO DE LA RETROSPECTIVIDAD EN MATERIA PROCESAL LABORAL.

DIFERENCIA CON LA RETROACTIVIDAD EN MATERIA CIVIL. Arts. 266. Inc. J y 45 CT.

—R—

tácita).— Aún cuando en autos esté demostrado que el actor fue despedido mediante represalia de la parte empleadora, así mismo en los autos está demostrado que el actor recibió la consignación ofrecida por la parte empleadora, hasta por la cantidad de C\$7,068.81, en los que se incluye la cantidad de C\$6,614.45, en concepto de indemnización por años de servicio, indemnización que solamente cabe pagarse en caso de que el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada; y por consiguiente, al haber aceptado la consignación, la parte actora tácitamente está aceptando la rescisión de la relación laboral aún cuando al retirarla haya expresado que se reservaba el derecho de seguir con la demanda laboral en trámite.

No. 27, S. 4:30 p.m. del 26 de febrero del 2001; pp. 137-138; Cons. II.

RESCISIÓN. — En materia laboral se entiende por rescisión: "el acto en virtud del cual uno de los sujetos de la relación laboral da por terminada ésta, de manera unilateral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto".

No. 6, S. 10:15 a.m. del 29 de enero de 1998; pp. 32-33. Cons. II.

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA (No causa estado).—

...Debe aclararse que la sentencia dictada por la Inspectoría General del Trabajo, con fundamento en el Arto 48. C.T. es una resolución dictada en la vía administrativa que conforme a la referida disposición, se dicta sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales, es decir que no causa estado, ni tiene fuerza de cosa juzgada, al tenor de lo preceptuado por el Arto. 2359 C. y el mismo Arto. 48 C.T.

—200—

—R—

No. 107, S. 10:30 a.m. del 30 de octubre del 2000; pp. 449. Cons. II.

RETIRO (Docente).— Ver Despido.

RETROSPECTIVIDAD (Su diferencia con la retroactividad).—La Sala desea reiterar, como lo ha hecho en sentencias anteriores, que no debe confundirse la naturaleza jurídica del derecho civil y del proceso laboral. Tanto en la doctrina como en la jurisprudencia y el derecho positivo en materia laboral, el Juez puede otorgar o reconocer a la parte demandante prestaciones no reclamadas o no controvertidas en el juicio (Arto. 266, inc. J, C. T.) de modo que la **ultrapetitividad** es un principio general que rige en el proceso laboral que justamente, por la diferente naturaleza jurídica no viola el principio de congruencia procesal como si lo sería en un proceso civil. En segundo lugar la **retroactividad** no debe confundirse con la retrospectividad propia del derecho laboral, de suerte que a los contratos o a la relación laboral terminada bajo el ámbito temporal de validez del nuevo código del trabajo, es decir, finalizada bajo la vigencia del nuevo código (Ley No. 185) le es aplicable la disposición contemplada en el Arto. 45 C. T. siempre que se cumpla la hipótesis o supuesto jurídico contemplado en la estructura de la norma citada. La **retrospectividad** propia del derecho laboral significa en términos prácticos que el trabajador no pierde su antigüedad o años de servicios cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, poniéndole fin a la relación jurídica laboral sin causa justificada.

No. 43, S. 3:30 p.m. del 6 de agosto de 1997; pp. 255-256. Cons. II

—201—



S. 5.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

EL PRINCIPIO TUTIVO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL
RESTRINGE EL PRINCIPIO CIVILISTA DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD.

Art. 48 CT. Vs Arto. 2479 C.

No. 136, S. 9:45 a m. del 21 de diciembre del 2000; pp. 601-2,
cons. III

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO (Resolución).— ...la Juez a-quo fundamenta su sentencia en el Arto. 2479 C. por considerar que el despido del actor fue legal y que dicho despido surte todo sus efectos. La Sala está en desacuerdo con tal razonamiento y fundamentación jurídica en virtud de: a) La autonomía del derecho del trabajo y del derecho procesal del trabajo, b) El principio tuitivo por el cual el ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores, (principio VII, del título preliminar del C.T.), y c) que el ordenamiento jurídico laboral nicaragüense limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia sus disposiciones son de riguroso cumplimiento (ibidem, principio V). Con fundamento en lo anterior, la Sala estima que si bien es cierto que el contrato individual de trabajo a tiempo determinado, firmado entre el actor y el B.C. de N contempla en su cláusula IV que “el presente contrato se resolverá: d) por decisión unilateral del banco”, para el despido del actor dicha institución demandada debió constar de previo con la autorización de la Inspectoría Departamental del Trabajo y así cumplir con el presupuesto procesal de obligatorio cumplimiento prescrito en el Arto. 48 in fine C.T.

No. 28, S. 10:45 a.m. del 5 de abril del 2000; pp. 138-139.
Cons. II.

CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO.— Ver
Daños y Perjuicios.

CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO.— Ver
Indemnización.

CONVENIO COLECTIVO.— Ver Salario Ordinario.

COOPERATIVAS (Socio directivo).— La Sala no encuentra cómo y dónde se da la subordinación del demandante ¿a quién está o estaba subordinado? siendo el Presidente de la junta directiva, elaborador de proyectos y programador para la empresa asociativa de interés social como denomina a las cooperativas en su Arto. 3o. la Ley No. 84 (Ley de Coop. Agropecuarias y Agroindustriales). No puede haber subordinación porque su misma calidad de socio y directivo lo ubica como un administrador de la empresa y no como un trabajador, y así lo dispone el Arto. 28 del mismo cuerpo de normas, al prescribir “la Junta Directiva es el órgano encargado de la administración permanente de la cooperativa... etc. Realizará todas las acciones necesarias para cumplir el objetivo de la cooperativa”... De lo anterior queda claro que de ninguna manera el demandante Sr. N.M. podía a la vez ser subordinado y director, porque la subordinación jurídica implica la existencia de un poder de dirección por parte del empleador al cual ha de sujetarse el trabajador... no existe tampoco el elemento pago o remuneración, basta leer los documentos... en los cuales de la sola lectura de los mismos, se concluye que el concepto no corresponde a remuneración por salario devengado (se le daba ayuda económica).

No. 144, S. 2:30 p.m. del 21 de diciembre del 2000; p. 653.
Cons. III.



S.6.- CONTRATO DE TRABAJO FIJO Y DISCONTINUO.-

Trabajos que se prolongan a lo largo del tiempo, con carácter fijo o permanente, pero, que se realizan de forma intermitente, discontinua, periódica o cíclica, pues no exigen una prestación de servicios todos los días que tienen la consideración de laborales. Art. 93 y 45 CT.

—C—

CONTRATO DE TRABAJO (Notas definitorias).— Ver Contrato de Arrendamiento de Servicios.

CONTRATO DE TRABAJO FIJO Y DISCONTINUO.— ...debe aclararse que dentro de las modalidades del contrato individual de trabajo, existe el denominado contrato a tiempo parcial, mediante el cual el trabajador se entiende contratado para prestar un servicio durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trata en dichos períodos de tiempo. Esta modalidad de prestación de servicio puede acordarse en el momento mismo de la celebración del contrato o mediante pacto posterior por el que se reduzca el tiempo de trabajo en esos términos. Además, una de las modalidades del contrato a tiempo parcial, calificada expresamente como contrato indefinido, es aquel que tiene por objeto la realización de trabajos fijos y periódicos. Corresponde esa denominación al contrato celebrado en dos supuestos: a) Para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa; b) Para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan con fechas ciertas, dentro del volumen normal de la empresa. Se refiere a trabajos que se prolongan a lo largo del tiempo, con carácter fijo o permanente, pero que se realizan de forma intermitente, discontinua, periódica o cíclica, pues no exigen una prestación de servicios todos los días que tienen la consideración de laborales. En cuanto a la determinación de vacaciones, en estos casos, éstas han de calcularse de acuerdo al tiempo laborado, se refiere a la remuneración normal o media, lo que debe interpretarse como la que normalmente recibe el trabajador durante los días de efectivo trabajo. En cuanto al décimo tercer mes, este ha de calcularse tomando en consideración el trabajo efectivo

— 44 —

—C—

y de acuerdo con el Arto. 93... En el caso de autos, con el análisis del libelo de demanda y a la vez con la inspección ocular judicial verificada, se ha constatado que el actor trabajaba para la parte demandada en la actividad de calcinar y moler yeso, recibiendo como salario por cada calcinada la suma de ciento treinta córdobas; y dependiendo de la demanda en la compra y venta de los productos que se elaboraban en dicha empresa, se hacían una o dos veces a la semana. Que en consecuencia, el trabajo desarrollado por el actor tenía el carácter de fijo y discontinuo, por lo que en tal situación cabe aplicar las normas respectivas en cuanto a las vacaciones y décimo tercer mes... El trabajo que desarrollaba el actor para la parte demandada se enmarca dentro de lo que se denomina contrato para trabajos fijos de carácter discontinuo y además, debe considerarse a tiempo indeterminado; y por consiguiente, de acuerdo con lo preceptuado en el Arto. 45 del C.T. vigente, habrá que determinar si cabe o no el otorgamiento de la indemnización por años de servicios...

No. 48, S. 8:45 a.m. del 4 de mayo de 1999; pp. 284-285 y 286.

No. 14, S. 5:15 p.m. del 8 de marzo de 2000; pp. 56-57.

CONTRATO DE TRABAJO FIJO Y PERIÓDICO.— Ver Contrato Indeterminado a Tiempo Parcial.

CONTRATO EN INGLÉS (Carece de valor probatorio).— Con base en todos los agravios que formula la parte recurrente, en primer lugar debe señalarse que, tal como lo señala la parte recurrente, al tenor del Arto. 5 C.T. el español, idioma oficial del estado, es de uso obligatorio en las relaciones

— 45 —