



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

2011:
UNIDAD
POR EL BIEN COMÚN

MITRAB

Ministerio del Trabajo

Tesouro Jurisprudencia Administrativa 2010

Msc. Bertha Xiomara Ortega


PODER
CIUDADANO
*Nicaragua
Gana con Vos!*

Managua, Nicaragua
2010

MITRAB
(Ministerio del Trabajo)

Tesouro Jurisprudencia Administrativa 2010

Msc. Bertha Xiomara Ortega

CREDITOS

Presentación

En noviembre del año 2008 hicimos una publicación sin antecedentes en la historia laboral de Nicaragua: publicamos un tesoro de jurisprudencia administrativa que presentaba las resoluciones dictadas y consultas evacuadas durante el segundo semestre del año 2006 y el primer semestre del 2007. Ese tesoro mostraba la actuación del Ministerio del Trabajo durante el periodo de transición entre la administración anterior y el Ministerio del Trabajo del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional.

Fue una publicación que permite mostrar con absoluta transparencia las resoluciones dictadas por la Inspectoría General del Trabajo, o sea resoluciones firmes y por tanto, resoluciones que forman la jurisprudencia del Ministerio del Trabajo, así como las consultas que evacúa nuestra Dirección Jurídica, que representa la posición oficial del Ministerio del Trabajo en los temas que son sometidos a su consideración.

Ese tesoro tuvo un gran efecto en el mundo laboral por cuanto era un aporte significativo a la certeza y seguridad jurídica que se espera de una autoridad.

En esta oportunidad, presentamos una edición actualizada: el tesoro con las resoluciones del 2009. El año 2009 fue un año de transformaciones jurídicas laborales de mucha importancia y por ello consideramos la necesidad de publicar esta nueva edición. En esta ocasión incluimos la jurisprudencia emanada de la Dirección de Seguridad e Higiene del Trabajo, por cuanto esta materia es vital para garantizar un trabajo seguro y saludable para los trabajadores.

El tesoro 2009 es otro instrumento que se agrega a la larga lista de publicaciones que viene haciendo el Ministerio del Trabajo para contribuir a fomentar la cultura de cumplimiento en aras de la restitución de los derechos de las personas trabajadoras.

Diciembre 2010

Jeannette Chávez Gómez
Ministra del Trabajo

Indice

Presentación.....	5
I. Fuentes del Derecho Laboral.....	13
Fuentes Estatales del Derecho Laboral.....	13
Ley	13
Fuentes Profesionales del Derecho Laboral	14
Convención Colectiva	14
Costumbre y uso local	15
Reglamento Interno.....	16
Fuentes supletorias	21
Analogía.....	21
Principios Generales del Derecho Laboral.....	21
Principio de buena fe.....	22
Principio de irrenunciabilidad laboral	23
Principio de primacía de la realidad	23
Principio protector laboral	25
Principio in dubio pro-operario	25
Acuerdos de naturaleza laboral.....	27
II. Sujetos intervinientes del Derecho Laboral	29
Autoridades de Trabajo	29
Ministerio del Trabajo	29
Inspección del Trabajo.....	34
Inspector General del Trabajo	48
Contratista.....	49
III. Relaciones Individuales de Trabajo	51
Contrato laboral individual.....	51
Contrato laboral por tiempo determinado.....	51
Contrato laboral a tiempo parcial.....	52

Contrato laboral escrito.....	53
Elementos del Contrato de Trabajo.....	53
Décimo tercer mes.....	55
Derechos adquiridos.....	55
Descanso laboral.....	57
Extinción del contrato laboral.....	57
Despido.....	58
Causales de Despido.....	58
Despido injustificado.....	58
Despido justificado.....	61
Liquidación de prestaciones laborales.....	74
Renuncia.....	75
Jornada Laboral.....	77
Jornada continua.....	77
Jornada ordinaria.....	78
Jornada Extraordinaria.....	80
Obligaciones del empleador.....	81
Deducciones salariales.....	82
Igualdad de trato al trabajador.....	83
Obligaciones del trabajador.....	83
Lealtad del trabajador.....	84
Prestación del trabajo.....	84
Cuido de bienes y recursos.....	84
Prestaciones laborales.....	85
Indemnización por antigüedad.....	85
Regulación de trabajo de mujeres.....	86
Protección de la maternidad.....	86
Salario.....	86
Integración del salario.....	86
Salario básico.....	87
Salario por comisión.....	88
Protección al salario.....	88
Viáticos.....	89
Salario mínimo.....	89
Suspensión del contrato laboral.....	91

Causas de Suspensión Colectiva del Contrato de Trabajo	91
Cierre de la empresa por razones técnicas o económicas.....	91
Causas de Suspensión Individual del Contrato de Trabajo	93
Enfermedad del trabajador	93
Descanso pre y post natal.....	94
Sanción disciplinaria.....	94
Traslado	94
IV. Relaciones Colectivas de Trabajo.....	97
Convención Colectiva o Convenio Colectivo.....	97
Cláusulas Contractuales.....	97
Cláusulas Normativas	99
Convención Colectiva de Empresa.....	99
Medios de Presión.....	100
Huelga	100
Huelga Ilegal	100
Sindicato de Trabajadores	103
Fuero Sindical	103
Obtención de personalidad jurídica	110
Principios Sindicales	111
Principio de Autonomía Sindical.....	111
Libertad Individual de Sindicación.....	111
Sindicato de Empresa	112
Disolución de sindicato.....	112
V. Derecho Procesal del Trabajo	113
Acumulación de acciones.....	113
Desistimiento	114
Presentación de escrito	115
Prescripción laboral.....	117
Procedimiento Cancelación del Contrato de Trabajo	120
Autoridad competente	120
Término para interponer solicitud.....	122
Desistimiento de la solicitud	122
Representación empleador y trabajador.....	122
Conciliación y contestación de solicitud.....	125
Nulidades.....	128

Notificaciones.....	131
Pruebas.....	132
Confesión.....	135
Documental.....	137
Testigos.....	142
Presunciones.....	149
Otros medios tecnológicos.....	150
Recursos.....	150
Apelación.....	150
Apelación de hecho.....	156
Agotamiento de la vía administrativa.....	157
Silencio administrativo.....	159
Procedimiento de presunción de faltas.....	160
Procedimiento denuncia violación de fuero sindical.....	160
Procedimiento de suspensión colectiva.....	161
Autoridad Competente.....	161
Principios del proceso laboral.....	161
Lealtad procesal y buena fe.....	161
Principio de celeridad.....	162
Principio de Inmediación y Concentración.....	164
Derecho de defensa.....	164
VI. Organización y gestión de la higiene y seguridad	
en el centro de trabajo.....	167
Constitución de la Comisión Mixta.....	167
Contenido.....	167
Funciones de la comisión mixta.....	168
Plan de trabajo de la comisión.....	168
Libro de actas.....	169
Reglamento Técnico Organizativo de HST.....	170
Contenido del RTO.....	170
Solicitud de autorización.....	171
Implementación.....	171
Plazo para elaborar el RTO.....	172
Vigencia de los RTO.....	172
Reglamento de funcionamiento interno.....	172

Obligaciones del empleador.....	173
Capacitación a los trabajadores en materia de HST	173
Vigilancia de la salud de los trabajadores.....	174
Reporte de accidentes de trabajo	177
Licencia en materia de higiene y seguridad	179
Evaluar los riesgos	180
Elaborar diagnóstico y plan de prevención de riesgos	181
Exigirles a los contratistas el cumplimiento a las disposiciones de higiene y seguridad del trabajo.....	182
Reporte de las fichas técnicas de los productos químicos tóxicos y peligrosos	183
Inscribir a sus trabajadores en el INSS.....	184
Botiquín de primeros auxilios.....	185
Obligaciones de los contratistas y sub contratistas	185
Cumplimiento a las disposiciones en materia de higiene y seguridad del trabajo.....	185
Tener inscritos a sus trabajadores en INSS	186
Causas eximentes de responsabilidad para el empleador.....	187
De las condiciones de seguridad	188
Condiciones de los lugares de trabajo.....	188
Condiciones generales.....	188
Orden, limpieza y mantenimiento.....	189
Superficie y cubicación.....	191
Suelo, techos y paredes.....	192
Comedores	192
Abastecimiento de agua.....	193
Sala de vestidores y aseo.....	193
Inodoros	194
Escaleras.....	195
De la seguridad de los equipos de trabajo	195
De los equipos de protección personal	197
De la señalización	202
De los equipos e instalaciones eléctricas	206
Herramientas y equipos de trabajo	206
Equipos y herramientas portátiles.....	208

Instalaciones de alta tensión	209
De la Prevención y Protección Contra Incendios	209
Prevención contra incendios	209
Extintores portátiles	210
Adiestramiento	211
De los Equipos Generadores de Vapor (Calderas)	212
Requisitos	212
Operación de las calderas.....	212
Limpieza y reparación.....	213
Licencia para operar las calderas.....	213
Ergonomía	214
Peso máximo	214
Diseño del puesto de trabajo	214
Condiciones ergonómicas del trabajo sentado	215
Trabajo de pie.....	215
Actividades físicas.....	216
Condiciones de Higiene Industrial.....	217
Evaluación de los riesgos higiénico industriales	217
Ambiente Térmico	217
Ruidos.....	218
Iluminación.....	219
De los desechos agroindustriales	220
Almacenamiento y eliminación	220
Tratamiento a las aguas residuales.....	220
Intervención, Vigilancia y Control.....	221
De la DGHST.....	221
Instancia rectora de la HST	221
De las infracciones.....	221
De los Riesgos Laborales	222
De los derechos del trabajador que sufre riesgo laboral.....	222
Indemnización a los trabajadores no asegurados	222
Documentos para la indemnización por el riesgo laboral	227
De los recursos	227

I. Fuentes del Derecho Laboral

Fuentes Estatales del Derecho Laboral

Ley

El Código del Trabajo como fuente supletoria del Procedimiento Administrativo Laboral Oral, permite la aplicación del Derecho Común siempre que sea compatible con las finalidades del Derecho Laboral. “... Que el hoy recurrente alega que la resolución de primera instancia se fundamentó en el Arto. 1079 Pr, la cual es una norma jurídica aplicable al procedimiento común y que en ninguna de sus fundamentaciones para decidir, se apoyó como lo señala el artículo 5 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral. Al respecto esta autoridad le aclara al recurrente que las autoridades laborales como lo establece el Arto. 5 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, pueden aplicar por analogía disposiciones procesales contenidas en el Código del Trabajo, y el Código del Trabajo prescribe que lo no previsto en él se sujetara a los prescrito en el Código del Procedimiento Civil, además el derecho común compatible con las finalidades del proceso labo-

ral, es fuente del derecho procesal laboral de conformidad a los Artos. 269 y 404 del Código del Trabajo, por lo que no es atendible el presente agravio...” **Resolución 117-09. Inspectoría General del Trabajo. 16-4-09.**

Arto. 5 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

2) La Constitución como fuente de derecho, establece garantías mínimas para toda persona que es sometida a un proceso, independientemente de qué tipo sea el mismo. “... Que esta autoridad considera acertada la fundamentación de la resolución recurrida emitida por la autoridad A-quo en base al Arto. 34 numeral 10) Cn, lo que está intrínsecamente relacionado con el Principio General del Derecho que “nadie puede ser sancionado dos veces por la misma causa”, así mismo la Constitución Política de Nicaragua es la carta magna y las demás leyes están subordinadas a ella según el Arto. 82 Cn. El Arto. 34 Cn establece garantías mínimas a todo procesado, y no se limita a una sola ley del derecho, aplica a todas, por lo que no hay ninguna equivocación al fundamentar la resolución recurrida con un precepto constitucional que plasma garantías mínimas a todo procesado independientemente

te sea el proceso administrativo, judicial, penal, civil, laboral, mercantil, etc. en consecuencia se desestima el agravio del recurrente.” **Resolución 62-09. Inspectoría General del Trabajo. 13-7-09.**

Arto. 34 numeral 10) y 82 Cn

Fuentes Profesionales del Derecho Laboral

Convención Colectiva

1) Si la convención colectiva concede la participación al sindicato en el traslado de los trabajadores, éste debe ser tomado en cuenta cuando el empleador vaya a efectuar un traslado. “...Al respecto esta autoridad considera que los derechos laborales son concretos y objetivos y en cuanto a los traslados se requiere como requisito sine quanon el consentimiento de conformidad al Arto. 31 C.T; además la cláusula No. 14 del Convenio Colectivo prescribe que previo a cualquier traslado el INTA se compromete a notificar con setenta y dos horas de anticipación a los sindicatos para la constitución de la comisión bipartita la que deberá resolver en un plazo no mayor de setenta y dos horas. Esta disposición fue omitida por el empleador. Por lo que se desestiman los agravios del hoy recurrente...” **Resolución 62-09. Inspectoría General del Trabajo. 13-7-09.**

Artos. 31,232, 233 CT; cláusulas No. 10 y 14 del convenio colectivo INTA

2) Lo pactado en la convención colectiva se integra a los contratos individuales de trabajo estando el empleador obligado a respetar los derechos concedidos a los trabajadores

mediante dicha convención. “... El apelante alega que ha cumplido con las normas de control interno, las normas de auditoría interna, normativa del pago de viáticos, y la cláusula diecinueve del convenio colectivo, y que ha garantizado el cumplimiento de lo establecido en las normas señaladas, pagando viáticos únicamente a aquellos que llenan las condiciones para ello, sin embargo en el caso que nos ocupa el hoy recurrente no demostró en ninguna parte de las diligencias de primera instancia que el no pago de viáticos de transporte y alimentación se debió a que los trabajadores no llenaron las condiciones establecidas en el Manual de Normas y Procedimientos para la solicitud y pago de viáticos, por lo que se desestima el agravio del hoy recurrente, por otra parte en el acta de conciliación con fecha veintitrés de Junio del año dos mil nueve el señor AGPA en su calidad de representante de ENACAL-MASAYA, reconoce que hay problemas en el pago de los viáticos desde la administración anterior, en consecuencia se le ordena al empleador el cumplimiento de la cláusula número diecinueve del convenio colectivo por ser parte integrante de la relación laboral y de obligatorio cumplimiento, de conformidad a los Artos. 235, 236 y 237 del Código del Trabajo...” **Resolución 207-09. Inspectoría General del Trabajo. 24-11-09.**

Artos. 235, 236 y 237 CT, cláusula 19 del convenio colectivo ENACAL

3) Las convenciones colectivas establecen derechos a favor de los trabajadores que los empleadores están obligados a respetar. “... El segundo agravio presentado por el hoy recurrente dice: “causa agravios el Considerando cuatro de la resolución recurrida, debido a que se le reconocen al señor AN, derechos que no le competen”. Esta autoridad tiene a bien manifestar que la convención colectiva es el “acuerdo

concertado por escrito entre un empleador o un grupo de empleadores con una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. La convención colectiva produce plenos efectos jurídicos desde el momento de su firma” de conformidad a lo establecido en el Arto 235 Código del Trabajo, por lo que no le queda más a esta autoridad que denegar los agravios presentados por el recurrente...” **Resolución 177-09. Inspectoría General del Trabajo. 16-9-09.**

Arto. 235 CT

4) Los beneficios del convenio colectivo no están afectos a impuesto sobre la renta ni a deducciones de seguridad social. “... En atención a su misiva del once de septiembre del dos mil nueve, donde nos consulta si son gravables con impuesto sobre la renta y sujetos a deducción de seguro social los beneficios establecidos en la cláusulas 17 y 18 del Convenio Colectivo de ARNECOM, tengo a bien contestarle lo siguiente: Por lo que respecta al impuesto sobre la renta la Ley de Equidad Fiscal en Arto. 12 inco. 4 relativo a las deducciones establece que “al hacer el cómputo de la renta se harán las siguientes deducciones: 4. Las erogaciones efectuadas por el contribuyente para prestar gratuitamente a sus trabajadores destinadas a las superación cultural, y bienestar material de éstos “y el Arto. 25 del Reglamento de dicha Ley dice: “Prestaciones Gratuitas a Trabajadores. Para efectos del numeral 4 del artículo 12 de la Ley se entenderá como bienestar material de los trabajadores, entre otros, el mantenimiento y reparación de viviendas, servicios médicos, alimentación, servicios de esparcimiento o recreo y los de promoción cultural. Estos gastos son deducibles siempre que sean de aplicación general y formen parte de la política general de la empresa” de tal manera que somos del criterio que los beneficios que reciben los trabajadores, sean parte o no del

convenio colectivo, no pueden ser gravados con impuesto sobre la renta. Sin embargo sugerimos que también se haga la consulta a la Dirección General de Ingresos.

Por lo que respecta a la Ley de Seguridad Social, la misma establece en su arto. 23 “El Instituto financiará programas del Seguro Social con los siguientes recursos:...b) La contribución de los trabajadores que será calculada en relación a los salarios o a otras formas de sus ingresos...” el Reglamento de la Ley de Seguridad Social define en su Arto. 1 inco. I Que debe entenderse como remuneración: Sueldo, salario y todo lo que perciba el trabajador por la prestación de sus servicios cualquiera que sea la forma y período de pago establecido y la duración del trabajo. Se incluye dentro de este concepto: horas extras, comisiones, vacaciones, participación de utilidades y bonificaciones, honorarios, gratificaciones y otros conceptos análogo...” sin embargo es criterio de este Ministerio que los beneficios contemplados en el convenio colectivo de ARNECOM no pueden ser considerados salario porque están sujetos a condición...” **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el día 18 de septiembre del año 2009.**

Arto. 12 inciso 4 Ley de Equidad Fiscal y Arto. 25 del Reglamento de la Ley de Equidad Fiscal; Arto. 23 de la Ley de Seguridad Social y Arto. 1 inciso I del Reglamento de la Ley de Seguridad Social

Costumbre y uso local

1) Se considera que existe abandono del trabajo como causa de despido si el trabajador se ausenta injustificadamente del trabajo por tres días consecutivos. “... A esta autoridad le llama la atención que el primer subsidio del trabajador vencía el cinco de enero del año dos mil nueve, lo que significa que el seis de enero

del año dos mil nueve, le correspondía presentarse nuevamente a su trabajo, salvo que hubiesen otros subsidios de por medio, a como es el caso que nos ocupa, no obstante, el empleador ya con fecha seis de enero del año dos mil nueve, le tenía preparada su carta de despido, es decir, que abiertamente su puede observar una acción discriminatoria y violatoria en contra de los derechos del trabajador, como es el derecho al reposo por incapacidad temporal. Por otra parte, en la carta de despido se observa que el mismo obedece a un supuesto abandono de trabajo por parte del trabajador, esta situación nos lleva a hacer dos señalamientos que son muy sustanciales: a) que la RESCISIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO al tenor del Arto. 45 C.T. opera sin existir de por medio una causa justa de despido, y en el caso en autos, el despido que le aplicó el empleador al trabajador se encuentra condicionado, ya que el mismo obedeció a un supuesto abandono de trabajo, sin embargo, el empleador no se ajustó a lo dispuesto en el Arto.48 C.T que el alegato del empleador, de que el trabajador abandonó su trabajo, es ilógico, en virtud de que el primer subsidio del trabajador venció el cinco de enero del año dos mil nueve, y el despido fue aplicado al día subsiguiente, y esta autoridad ha dejado sentado que el abandono opera con tres días de ausentismo injustificado por parte de los trabajadores...” **Resolución 177-09. Inspectoría General del Trabajo. 16-9-09.**

Artos. 45 y 48 CT

2) No puede invocarse la costumbre en contra de ley expresa. “...En respuesta a comunicación recibida en esta Dirección a las once y cinco minutos de la mañana día del 04 de Marzo de los corrientes, en la cual presenta consulta jurídica referida a si es derecho adquirido el pago de las vacaciones y no el descanso de las mismas, tengo a bien expresar lo siguiente:

1) El artículo 76 del Código del Trabajo dispone que el trabajador debe descansar las vacaciones cada seis meses con goce de salario, y para ello el empleador deberá calendarizar la misma y dar a conocer la programación respectiva al trabajador, el citado Código en el artículo 77 sólo establece el pago de las vacaciones cuando finaliza la relación laboral, ello para cumplir con la naturaleza restauradora de las mismas.

2) El principio V del Título Preliminar del Código del Trabajo, establece de forma taxativa, que 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, por lo que el empleador y el trabajador están obligados a observar las mismas.

3) Aún cuando ha sido costumbre en su empresa el pago de quince días de vacaciones y el descanso de los otros quince días, esto no puede considerarse como un derecho adquirido de conformidad a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley No. 516, Ley de Derechos Laborales Adquiridos, porque va en contravención de lo dispuesto en el Código del Trabajo, instrumento que es de orden público y de obligatorio cumplimiento. Además en ningún caso puede invocarse la costumbre como fuente de derecho contra ley expresa. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el día 5 de marzo del año 2010.**

Artos. 76, 77 CT y Principio Fundamental V CT

Reglamento Interno

1) El trabajador no puede ser sancionado dos veces por la misma falta. “...El trabajador en su escrito presentado el veintidós de julio del año dos mil ocho, a las ocho y cuarenta minutos de la mañana, alegó que fue sancionado por la falta

imputada en su contra. En dicho escrito, adjuntó memorandum en el cual se lee “Por este medio se le notifica que está suspendido de sus labores por falta grave...a partir de la fecha hasta el 03 de septiembre...”. Si bien es cierto dicho memorandum no lleva fecha de emisión, lleva fecha de recibido por parte del trabajador, y el mismo señala que fue recibido el tres de julio del año dos mil ocho, la misma fecha en que incurrió en la falta. A pesar que dicho memorandum fue adjuntado en copia simple, rola en el Acta Informe de Inspección Especial realizada el veintinueve de agosto del año dos mil ocho, a las nueve y veinticinco minutos de la mañana, por el Inspector del Trabajo Luis Manuel Campos; en esta acta se establece que efectivamente dicho memorandum forma parte del expediente personal del trabajador. Es decir, que en efecto se le aplicó una suspensión de labores como sanción administrativa a la falta cometida. Tercero: En relación a lo expuesto en el considerando que antecede, esta autoridad tiene a bien explicar que la suspensión aplicada en contra del trabajador, independientemente que sea con goce de salario, constituye una sanción administrativa o disciplinaria, por lo cual, este proceso es improcedente, por cuanto al trabajador ya se le sancionó por la falta que originó este proceso. Existe un principio en derecho que dice “Nadie puede ser sancionado dos (2) veces por la misma falta” (Arto. 34 numeral 10 Cn.). En este sentido, no le queda más a esta autoridad que denegar los agravios expresados por la hoy recurrente...”. **Resolución 1-09. Inspección General del Trabajo. 5-1-09.**

Arto. 34, numeral 10 Cn

2) Reglamento interno es norma secundaria que complementa la ley. “...Que la autoridad de primera instancia no dio lugar al despido de los trabajadores objeto de este proceso, por cuanto la parte actora no exhibió el reglamento interno

de la empresa en original, en el cual van tipificadas las faltas que supuestamente cometieron los trabajadores. Al respecto esta autoridad tiene a bien señalar que la exhibición de dicho documento jurídicamente era necesario por cuanto el actor fundamentó su solicitud en dicho cuerpo de normas, obsérvese que en su solicitud señaló que los trabajadores violentaron lo dispuesto en el Arto. 25 incisos 2 y 10, y Arto. 27 inciso 2.2, y al no haberse exhibido dicho instrumento no se pudo verificar si el mismo se encuentra autorizado a como lo señala el Arto. 255 inco. a) C.T.; no se logró verificar si las faltas imputadas, realmente se encuentran tipificadas y que dicho reglamento señala como sanción de las mismas, la cancelación del contrato de trabajo, porque una cosa es que la conducta imputada constituya una falta disciplinaria, y otra es que la misma sea causal justa de despido. Por otra parte, recuérdese que los reglamentos internos “...son normas secundarias que complementan la ley en su desarrollo particular...” (Tribunal de Apelaciones, Circunscripción Occidental, Sala de lo Laboral, Sentencia No. 108 de las diez y cincuenta y seis minutos de la mañana, del quince de marzo del año dos mil cinco)...” **Resolución 1-09. Inspección General del Trabajo. 5-1-09.**

Arto. 255 inco. a) CT

3) Reglamento interno es norma secundaria y complementaria del Código del Trabajo. “...En cuanto a la validez del reglamento interno de trabajo de la empresa PARMALAT CENTROAMERICANA S.A. esta autoridad resolvió sobre dicha situación según resolución número 308-08 dictada a las tres de la tarde del día doce de Noviembre del año dos mil ocho, además el reglamento interno de trabajo en una norma secundaria o complementaria que subsidia al Código del Trabajo pero nunca está igual o por encima del Código del Trabajo, en consecuen-

cia no se puede interpretar que porque no existe reglamento interno de trabajo no hay disciplina laboral u obligaciones que deben respetarse, al contrario, el Código del Trabajo como norma general que regula las relaciones laborales, contiene preceptos y obligaciones para el empleador y trabajador, por lo tanto al demostrarse por parte del señor ES el incumplimiento a sus obligaciones laborales inherente a su relación laboral esta autoridad confirma íntegramente la resolución recurrida...”. **Resolución 32-09. Inspectoría General del Trabajo. 23-1-09.**

Arto. 255 CT

4) Las sanciones deben ser proporcionales a la falta y de acuerdo a lo regulado para la misma, en el reglamento interno de trabajo. “...Al respecto esta autoridad considera que las ausencias de los días 3 y 8 del mes de Agosto ya fueron sancionadas lo cual el empleador está en todo su derecho, excepto el día 23 de Agosto del año dos mil ocho, por lo que no se puede tener como ausencia injustificada por las razones establecidas en el considerando que antecede, en cuanto a las ausencias de los días 6 y 7 del mes de Septiembre del año dos mil ocho, esta autoridad considera que la sanción debe ser proporcional a la falta, por lo que no se puede aplicar la máxima sanción que busca el empleador mediante la aplicación del Arto. 48 C.T. cuando el propio reglamento interno de trabajo en el Arto. 9 ausencias injustificadas inciso b) prescribe que la sanción por faltar dos días consecutivos es la pérdida del salario de los dos días, el séptimo día y llamado de atención por escrito. Según rola en el folio cuatro (04) del expediente de primera instancia...”. **Resolución 34-09. Inspectoría General del Trabajo. 23-1-09.**

Arto. 48 CT

5) No se puede obligar a un trabajador a asistir a su clínica previsional cuando existen sucesos imprevistos y no imputables a él; y si presenta constancia de atención médica de otro centro asistencial, la ausencia es justificada “...Que el hoy recurrente expresa que le causa agravio el considerando III de la resolución recurrida, debido a que no es justificable la ausencia del día veintitrés de Agosto del año dos mil ocho ya que el trabajador presentó constancia de reposo del Hospital Bautista en el programa I.P.S.A. y no de la Clínica Médica Previsional donde verdaderamente se encuentra inscrito. Al respecto esta autoridad considera que el hoy recurrente no demostró cuál es la clínica previsional donde verdaderamente está inscrito el trabajador, por lo que esta autoridad no puede presumir que el alegato del apelante es cierto ya que no fue demostrado, así mismo la orden de reposo, según rola en el folio diez (10) del expediente de primera instancia establece que fue atendido en el área de emergencia, por lo que se deduce que era urgente la atención médica y en estos casos no se puede obligar a un trabajador asistir a su clínica respectiva cuando existen sucesos imprevistos y obedece a casos no imputables al trabajador, suponiendo que no fue a su clínica previsional correspondiente, no significa que no tenga validez la constancia en mención, máxime cuando no existe prueba que desvirtúe dicha constancia, por lo tanto se tiene como prueba suficiente para justificar la ausencia, por lo que se desestima el agravio de hoy recurrente...”. **Resolución 34-09. Inspectoría General del Trabajo. 23-1-09**

Arto. 74 CT

6) Si el trabajador por una emergencia, no pudo pasar consulta en la empresa médica previsional pero sí con un médico particular está obligado a presentarle al empleador dicha constancia. “...Que en la empresa CHI-

NA UNITED INTERNATIONAL CORP. S.A. existe reglamento interno de trabajo que tiene como objetivo establecer normas reguladoras de conducta y de las actividades que desempeña el trabajador en su puesto de trabajo o centro de trabajo para la prestación eficiente del servicio, de conformidad al Arto. 254 C.T. Dicho reglamento interno establece en su Arto. 23 que “Los trabajadores tienen permiso de asistir a consulta médica sólo a las respectivas Empresas “PREVISIONAL” que le corresponde según comprobación de derecho” y que las constancias deben ser presentadas al momento de ser extendidas o en 24 horas, en caso contrario perderán su validez. Esta autoridad considera que el empleador, al ingresar a los trabajadores al INSS, cumplió con su obligación laboral, por ende el trabajador debe pasar consulta médica a su respectiva clínica previsional, que puedan existir casos que por fuerza mayor y caso fortuito el trabajador no pueda acudir a su clínica respectiva, pero en el caso que nos ocupa la señora ... no demostró su alegato, además ni presentó ante su empleador la constancia médica ya que tiene conocimiento pleno que la empresa no aceptaría la constancia emitida por un médico privado, por otra parte el hecho que la trabajadora se encuentre en estado de gravidez no significa inmunidad, tiene que cumplir sus obligaciones laborales como los demás trabajadores, en caso contrario se puede despedir con causa justificada de conformidad al Arto. 144 C.T...”. **Resolución 56-09. Inspectoría General del Trabajo. 6-7-09.**

Arto. 74 CT

7) Amonestación y sanción desde el punto de vista disciplinario son sinónimos. “...Que efectivamente existe memorandum de llamado de atención efectuado de manera individual a los señores... y... lo que rola en los folios diez y once del expediente de primera instancia, por lo que

esta autoridad considera que el alegato del hoy recurrente trata de justificar su actuar al manifestar que fue una amonestación no una sanción, sin embargo estos términos son sinónimos, independiente de los términos que se use, la naturaleza de los llamados de atención es una acción del empleador de corregir un mal proceder del trabajador, afectando así su record laboral y por ende se considera una medida correctiva, de carácter sancionador... no rola en el expediente de primera instancia ni en el expediente creado por esta autoridad, el reglamento interno de ENACAL que fundamente su dicho, solamente se presentó parte de él...” **Resolución 68-09. Inspectoría General del Trabajo. 30-7-09.**

Arto. 255 CT

8) El empleador no puede poner sanciones o normativas laborales a su antojo o de manera arbitraria. “...Que la hoy recurrente transcribe el criterio emitido por el doctor Donald Alemán Mena, sobre la libertad del empleador de ejercer su derecho, “de lo que se desprende que el ejercicio de los derechos laborales del empleador son potestativos por ejemplo: puede imponer una sanción o liberar al trabajador de la sanción...” Esta autoridad considera que se refiere a que los derechos de los empleadores pueden renunciarse en cualquier momento. Lo que no quiere decir que el empleador puede imponer normativas o sanciones de carácter laboral a su antojo de manera arbitraria y sin el conocimiento de la autoridad que vela por el cumplimiento de la legislación laboral que es el Ministerio del Trabajo. Esta facultad no es discrecional, ya que toda sanción tiene que ser motivada...”. **Resolución 74-09. Inspectoría General del Trabajo. 24-8-09.**

Arto. 255 CT

9) El despido es la máxima sanción, por tanto si no se utilizaron de previo las otras sanciones establecidas en el reglamento interno no se da la cancelación de contrato. "...Con relación a que la trabajadora con fecha trece de octubre del año dos mil nueve, le faltó el respeto a su supervisor, esta autoridad tiene a bien considerar que el actor alegó que no era la primera vez que la trabajadora incurría en esta falta, sin embargo, no lo demostró, ya que no existen antecedentes de tal indisciplina laboral. Como se mencionó en el primer considerando, al parecer el empleador no ha estado aplicando el reglamento interno de trabajo, el cual establece todo un proceso de sanciones disciplinarias, tales como: Memorandum de llamados de atención, suspensión de labores sin goce de salario, actas de compromiso. Por otro lado, si bien es cierto que el actor presentó las declaraciones de cuatro (4) testigos a su favor, quienes confirmaron que la trabajadora le contesta mal a su supervisor, que le falta al respeto, que es mal hablada, etc., pero también es cierto que dicho comportamiento se le ha permitido a la trabajadora, al no aplicarle las medidas disciplinarias que establece el reglamento interno de trabajo, en tiempo y forma, y en este caso en particular, al demostrarse que con fecha trece de octubre del año dos mil nueve, la trabajadora objeto de este proceso le faltó el respeto a su superior, esta autoridad cae en la duda si es una falta meritosa de despido, o si bien, debiera aplicársele otra sanción disciplinaria que no sea precisamente el despido. El Arto. 28 del reglamento interno de trabajo de la empresa en mención, en su parte infine establece: "Las medidas correctivas que a continuación se establecen en el presente artículo para todos aquellos trabajadores...1) Amonestación verbal. 2) Llamado de atención por escrito con copia al expediente personal. 3) Acta de compromiso. 4) Suspensión de labores por uno hasta diez días hábiles inclusive, sin goce de salario. 5) Con el despido, previa solicitud de autorización

de cancelación de contrato ante el Ministerio de Trabajo". Considerando lo antes mencionado, y lo dispuesto en el numeral VIII DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL conocido como el principio indubio pro operario "En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador", a esta autoridad no le queda más que revocar la terminación de contrato de trabajo con causa justa en contra de la señora ... en su calidad de trabajadora y dirigente sindical...". **Resolución 108-09. Inspectoría General del Trabajo. 20-11-09.**

Arto. 255 CT

10) Reglamento interno de trabajo debe estar autorizado por el MTRAB para ser utilizado como norma de sanción. "...Que el criterio de la autoridad a-quo es acertado ya que los Artos. 7 literales a), f) y h) y 20 literal e) del reglamento interno de trabajo, el cual no fue presentado deriva que no se constató que la conducta del trabajador se tipifica como falta muy grave, siendo además un requisito para la aplicación del Arto. 48 literal d) C.T., demostrar la violación del reglamento interno y que causó graves daños a la empresa. Esta autoridad valora que la actuación del trabajador no amerita la máxima sanción como es cancelación de contrato por justa causa, por el motivo que no se demostró la norma transgredida, ni si es reiterativo el trabajador en dicho comportamiento, no afectó ni desestabilizó la armonía laboral, no trascendió más allá de las personas involucradas, por otra parte se le recomienda al empleador hacer uso correcto del reglamento interno de trabajo (autorizado por el MITRAB) de conformidad a los Artos. 254 y 255 C.T. ya que nuestro ordenamiento jurídico laboral no contiene casos específicos para sancionar, es por eso la

importancia del reglamento interno de trabajo...”
Resolución 96-09. Inspectoría General del Trabajo. 23-10-09.

Artos. 254 y 255 CT

11) Si no existe reglamento interno, está la ley, y ésta impone obligaciones para los trabajadores. “...Que el representante del trabajador alega que no se puede despedir a su representado, por cuanto la actora no demostró en el proceso que el reglamento interno de trabajo esté autorizado por el Ministerio del Trabajo al tenor del Arto. 255 C.T. Esta autoridad tiene a bien aclarar que los reglamentos internos de trabajo “...son normas secundarias que complementan la ley en su desarrollo particular, pero no la suplen, mucho menos la limitan o rectifican (Sentencia No. 71, de las nueve de la mañana del dieciocho de junio del año 1990, y Sentencia No. 108 de las diez y cincuenta y seis minutos de la mañana, del quince de marzo del año dos mil cinco de la Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones Circunscripción Managua). Esto significa que independientemente que haya o no un reglamento interno de trabajo el Código del Trabajo señala cuáles son las obligaciones que deben cumplir los trabajadores, a esto se llama supremacía de la ley. Así lo ha dejado también sentado esta autoridad mediante Resolución No. 216-08 dictada a las ocho y cuarenta y seis minutos de la mañana del seis de agosto del año dos mil ocho...” **Resolución 100-09. Inspectoría General del Trabajo. 3-11-09.**

Principios Fundamentales II y X CT

Fuentes supletorias

Analogía

Las disposiciones establecidas en el Código de Procedimiento Civil para la presentación de escritos, pueden aplicarse por analogía a la presentación de escritos en los procedimientos administrativos llevados en el MITRAB. “...Que esta autoridad considera que el procedimiento civil puede ser aplicado por analogía según el Arto. 404 C.T. ya que en él se prescribe que todo escrito debe presentarse al Juez o Tribunal de la causa por conducto del secretario respectivo, el cual hará constar la fecha y hora de su presentación conforme al Arto. 94 y 95 Pr. Y tiene que comparecer por su propio nombre o como representante legal de otro, según lo estipulado en el Arto. 59 Pr. Por lo tanto el alegato que fue la secretaria de actuaciones de la autoridad de primera instancia que decidió poner el sello de recibido a los escritos, es desestimado porque la hoy recurrente debió exigir el razonado de presentado (Arto. 179 Pr). Al no ser así no cumplió con los requisitos formales, no se da trámite a su pedimento, en consecuencia se confirma la resolución recurrida...” **Resolución 132-09. Inspectoría General del Trabajo. 27-5-09.**

Arto. 404 CT; Artos. 59, 94, 95, 179 Pr

Principios Generales del Derecho Laboral

Las autoridades administrativas laborales están obligadas a aplicar los Principios Generales del Derecho Laboral cuando los alegatos del empleador no están sustentados con pruebas. “...Que el hoy recurrente expresa que no existen contratos de trabajo, sino contratos de consultoría, que dichos trabajadores no generan

relación de empleo público o relación jurídica laboral, que no están cubiertas por la Ley 476 Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, y hace mención de la Ley 323 “Ley de contrataciones del Estado” y la Ley No. 505, “Ley que regula la contratación de los servicios de profesionales y técnicos nicaragüenses en los programas y proyectos del sector público que se financian con fondos provenientes de gobiernos u organismos internacionales”. Al respecto esta autoridad considera al tenor de los Principios Fundamentales del Código del Trabajo que establecen. “ I.- 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. II.- El Código de Trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales. III.- Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los convenios colectivos. IV.- Los derechos reconocidos en este Código son irrenunciables. V.- 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. VI.- Las presentes disposiciones son concretas, objetivas y regulan las relaciones laborales en su realidad económica y social. VII. El ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores. VIII.- En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador ”, no admite los agravios del hoy recurrente, porque es deber del Ministerio del Trabajo velar el cumplimiento de los principios antes enunciados; no se puede inferir que no hay relación laboral en PRODEP solamente con alega-

tos del empleador que no están fundamentados con pruebas...” **Resolución 147-09. Inspectoría General del Trabajo. 8-7-09**

Principios Fundamentales I, II, III, IV, V, VI, VII y VIII CT; Arto. 19 CT; Artos. 2, 3, 4, 32, 46 literal g) Ley General de Inspección del Trabajo

Principio de buena fe

Interponer recursos o remedios inexistentes en la ley de la materia violenta el principio de buena fe. “... Que el Arto. 350 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones al Reglamento de la ley 290, dispone “Imprudencia de Recursos. Contra las resoluciones que se dicten para resolver los recursos señalados en los artículos anteriores, o en el caso del silencio administrativo, no cabe ningún recurso administrativo...” Esto quiere decir que no existen recursos contra las resoluciones dictadas por esta autoridad como segunda instancia administrativa laboral, por cuanto, queda agotada la vía. EN CONSECUENCIA: I.- No ha lugar al recurso de revisión presentado por el señor HAPT, en su calidad de secretario general del Sindicato Salomón Borrel de la COMPAÑÍA LICORERA DE NICARAGUA S.A., a las tres y cincuenta minutos de la tarde del veintiuno de abril del año dos mil nueve. II.- Se le recuerda al señor HAPT, en su calidad mencionada, que uno de los principios que regulan los procedimientos laborales es el de buena fe y lealtad procesal (Arto. 266 inco. “g” C.T), por consiguiente, éste es el último escrito que esta autoridad le contesta dentro del Expediente Número 065-09 que se lleva en esta segunda instancia, relativo a la denuncia presentada a las tres y veinticinco minutos de la tarde del dos de octubre del año dos mil ocho, ante la Inspectoría Departamental del Trabajo de Chinandega. III.- Se le apercibe al señor PT, que se ajuste a lo dispuesto por esta autoridad mediante Resolución

No. 086-09 de las tres de la tarde del veintiséis de marzo del año dos mil nueve...” **Resolución 103-09. Inspectoría General del Trabajo. 22-4-09.**

Arto. 266 inco. g CT

Principio de irrenunciabilidad laboral

La renuncia del trabajador a que se constituya la comisión mixta establecida en un convenio colectivo, como instancia de participación de los trabajadores, en caso de despido, no es procedente. “...Que el memorandum que rola en el folio diecisiete (17) de primera instancia donde el ingeniero SM en su calidad de Vice Gerente de Operaciones de Managua informa a la licenciada MM en su carácter de Recursos Humanos que el señor MZ mediante carta de compromiso, renunció a comisión bipartita en caso de cometer cualquier falta al reglamento interno. Al respecto esta autoridad considera primeramente que la carta de compromiso data del año dos mil siete según rola en el folio quince (15) de las diligencias de primera instancia, y ésta no puede condicionar ni restringir que no se cumpla con una disposición de obligatorio cumplimiento como es la Cláusula No 18 del Convenio Colectivo. Todo en base a los principios de “Irrenunciabilidad de derechos” y “Límite a la autonomía de la voluntad” estipulados en los Principios Fundamentales IV y V del Código del Trabajo. Por lo que se revoca íntegramente la resolución recurrida”. **Resolución 125-09. Inspectoría General del Trabajo. 18-5-09.**

Principios Fundamentales IV y V CT

Principio de primacía de la realidad

1) No puede responsabilizarse a una sociedad que tiene su propia personalidad jurídica, por hechos efectuados por otra sociedad

que ha desaparecido, por haber contratado a los ex trabajadores de la misma. “...Que el hoy recurrente expresa como agravio el hecho de que la nueva razón social como FORMOSA TEXTIL (NICA) S.A. ya fue inspeccionada, y que la empresa FORMOSA TEXTIL S.A. ya no existe legalmente. Esta autoridad al analizar las diligencias de primera instancia verificó mediante escritura pública numero veintiocho (28) Cesión de Derechos y Traspaso de Activos y Pasivos, que la empresa con razón social FORMOSA TEXTIL, SOCIEDAD ANONIMA cedió y traspasó todos los activos y pasivos a la sociedad FORMOSA TEXTIL (NICA) S.A... Dicha sociedad solidariamente y de buena fe asumió los pasivos laborales de los trabajadores de la empresa extinta, según Acta de Acuerdo realizada el día veinticuatro de Octubre del año dos mil ocho entre representantes de la empresa y la junta directiva del sindicato de la empresa denominado Sindicato de Trabajadores Unidos de la Empresa FORMOSA TEXTIL S.A. ...Ahora bien la inspección integral fue realizada a la empresa FORMOSA TEXTIL S.A. el día veinticinco de Julio del año dos mil año dos mil ocho y se realizó reinspección a la empresa FORMOSA TEXTIL (NICA) S.A. el día veinticuatro de Noviembre del año dos mil ocho, donde señaló el inspector actuante que hubo un cambio de razón social, sin embargo lo que existió como se relacionó en el considerando que antecede es un nuevo empleador con personería jurídica legal distinta, que contrató los servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración de conformidad al Arto. 9 C.T. Por lo que en materia de inspección hay nuevas directrices y nueva administración lo cual se debe dar un trato único sin colegir los resultados de otra empresa inexistente y de vieja data, debe prevalecer el principio de primacía de la realidad estipulado en el Arto. 5 numeral 2) de la Ley 664, Ley General de Inspección del Trabajo, que dice: “En caso de discordancia entre

los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados”. Deben cerciorarse nuevos hechos para una nueva empresa prevaleciendo el principio de equidad que consiste en que se le debe dar igual tratamiento a las partes, sin conceder a ninguna de ellas ningún privilegio, aplicando las normas establecidas con equidad y sin perjuicio de los principios tutelares del Derecho del Trabajo, según el Arto. 5 numeral 4) de la Ley 664 Ley General de Inspección del Trabajo. En consecuencia se revoca íntegramente la resolución recurrida. **Resolución 145-09. Inspectoría General del Trabajo. 7-7-09.**

Arto. 9 CT, Arto. 5 numeral 2) Ley General de Inspección del Trabajo

2) Si hay discordancia entre los hechos constatados y los que se reflejan en los documentos debe estarse a lo constatado en la realidad.

“...Que el ingeniero PP en su calidad de Gerente General del Consorcio Naviero Nicaragüense, Sociedad Anónima. Expresa como agravio que no se le dio intervención de ley violentando el debido proceso y el derecho a la defensa, que los señores RESC, JBA y REM, no son trabajadores de NAVINIC S.A. sino el contratista CLG... Esta autoridad al analizar el contenido del acta se evidencia que el Inspector del Trabajo tuvo conocimiento a través de entrevista de trabajadores que estos fueron despedidos, reconociendo que su empleador es el señor CLG, lo que se comprueba con contratos por tiempo determinado que rolan del folio veintidós (22) al folio ciento dieciséis (116) de las diligencias de primera instancia. Lo cual en caso de incumplimiento a nuestro ordenamiento jurídico laboral a quien debe ordenársele el cumplimiento es al señor CLG en su calidad de contratista de conformidad al artículo 8. C.T...Al respecto esta autoridad considera que existen varias inconsistencias en el Acta de Ins-

pección Especial...Otra incoherencia en el acta de inspección especial es que la señora RESC en su calidad de Secretaria de la Mujer del Sindicato de los Trabajadores del Ingenio Montelimar-Julio Buitrago (SINTDIMON), que fue una de las supuestas despedidas a quien supuestamente se le violentó su fuero sindical, ella misma apela del auto resolutivo recurrido y ante esta autoridad expresa que su empleador no es el Consorcio Naviero Nicaragüense, Sociedad Anónima y que es absurda y falsa la supuesta violación a sus derechos laborales, ya que nunca interpuso denuncia y aun sigue laborando para el señor CLG...Por lo antes relacionado se suscita duda razonable sobre la supuesta violación al fuero sindical de los señores RESC, JBA y REM...Es decir que los hechos demuestran lo contrario a lo que constató la inspectora del trabajo, por lo que se admiten los agravios del hoy recurrente y se revoca íntegramente la resolución recurrida “.**Resolución 171-09. Inspectoría General del Trabajo. 8-9-09.**

Arto 8 CT, Arto. 5 numeral 2) Ley General de Inspección del Trabajo

3) Empleador niega incumplimiento, sin embargo subcontratista acepta falta de pago a los trabajadores, por tanto prevalece, para sustento de la sanción, la realidad existente.

“... Que el contratista RER presentó escrito ante la Inspectoría Departamental Sector Construcción, exponiendo que la empresa INVERSIONES EL CARAO S,A. le debe dinero con el cual pretende pagarle a todos sus trabajadores, esto aunado a la denuncia de los trabajadores, evidencia que hay incumplimiento a las prestaciones sociales que tienen los trabajadores. Por tanto de conformidad al Principio de la Primacía de la realidad que dispone: “En caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre

privilegiarse los hechos constatados” (Arto. 5 numeral 2 de la Ley General de Inspección del Trabajo), en el caso que nos ocupa se constató el hecho que no se les ha pagado las prestaciones sociales a los trabajadores del proyecto residencial El Prado, situado en el kilómetro 17 Carretera Masaya...” **Resolución 206-09. Inspectoría General del Trabajo. 23-11-09.**

Arto. 5 num. 2 Ley General de Inspección del Trabajo

Principio protector laboral

Si el trabajador no puede ser despedido cuando está de vacaciones, tampoco podrá serlo si está de subsidio porque son situaciones análogas que tienen la protección del Derecho Laboral. “... Que en el expediente creado en primera instancia, rola orden de reposo por incapacidad temporal número 2037417, emitida el día siete de diciembre del año dos mil ocho, con fecha de vencimiento cinco de enero del año dos mil nueve; orden de reposo por incapacidad temporal número 2098528, extendida el día seis de enero del año dos mil nueve, con fecha de vencimiento cuatro de febrero del año dos mil nueve, así mismo, rola carta de despido con fecha seis de enero del año dos mil nueve, lo que significa que al momento que se le aplicó el despido al trabajador, éste se encontraba de subsidio médico. Al respecto el Arto. 37 C.T. establece que “Serán causas de suspensión individual:...b) La enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador hasta por un período de veintiséis semanas, prorrogables por veintiséis semanas más”, en este caso, el empleador no puede adoptar o tomar una medida que vaya en contra del trabajador, en virtud de que el subsidio médico constituye una suspensión temporal del contrato individual de trabajo. El Arto. 80 C.T. establece “Durante el período de vacaciones el empleador no podrá

adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales”. Este mismo principio o beneficio social, se les aplican a los trabajadores cuando se encuentran de subsidio o reposo médico, así lo ha dejado sentado el Tribunal de Apelaciones, circunscripción Managua, Sala de lo Laboral, mediante sentencia No. 201 dictada el seis de noviembre del año dos mil tres, a las once y diez minutos de la mañana...” **Resolución 99-09. Inspectoría General del Trabajo. 17-4-09.**

Artos. 37 y 80 CT, Principio Fundamental IX CT

Principio in dubio pro-operario

1) Si el empleador no comprueba que lleva los registros en base a los cuales elaboró deducciones, se favorece al trabajador en su petición. “... Visto el expediente llevado en la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, sector agropecuario e industria, relativo a las disposiciones dadas en el acta de inspección especial realizada con fecha dieciséis y diecisiete de marzo del año dos mil nueve, en la empresa TELMARK NICARAGUA S.A. y visto el escrito de expresión de agravios firmado por el licenciado LA V, en su calidad de vicepresidente de la empresa TELMARK NICARAGUA S.A... En cuanto a las deducciones de vacaciones o de salarios que el empleador pretende aplicar a sus trabajadores en las liquidaciones finales, cabe hacerse la aclaración que es obligación del empleador llevar los registros o archivos correspondientes que soportan tales deducciones. El Arto. 17 C.T. señala “1) Establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el Ministerio del Trabajo; y certificar a pedido del trabajador el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado”. En este caso, si el empleador no lleva tales registros, no le queda más a esta autoridad que

aplicar el principio indubio pro operario: En caso de conflicto o duda...prevalecerá la disposición más favorable al trabajador. Esto quiere decir que el empleador no podrá hacer tales deducciones en materia de vacaciones y salarios a las liquidaciones finales de los trabajadores si no justifica las mismas...” **Resolución 96-09. Inspectoría General del Trabajo. 14-4-09.**

Arto. 17 literal l) CT

2) El principio indubio pro operario se utilizará cuando exista igual cantidad de declaraciones testificales entre actor y demandado. “... En cuanto a las declaraciones testificales aportadas en el proceso llevado en primera instancia, tanto la parte actora como los trabajadores objeto de este proceso, presentaron la misma cantidad de testigos a su favor. Los testigos del empleador señalaron que estos trabajadores fueron los que bajaron los paneles eléctricos principales de toda la fábrica, en cambio los testigos de los trabajadores, afirmaron que estos más bien estaban guardando el orden y tratando de impedir que trabajadores ajenos a este proceso, bajaran dichos paneles eléctricos. Nuestro ordenamiento jurídico señala dentro de sus principios fundamentales el principio conocido como indubio pro operario “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador”. Acogiendo dicho principio, y en base a las consideraciones hechas, no le queda más a esta autoridad que denegar los agravios expresados por la hoy recurrente”. **Resolución 5-09. Inspectoría General del Trabajo. 5-1-09.**

Principio Fundamental VIII CT

3) El principio indubio pro operario no es válido para determinación de hechos, sino para la aplicación del derecho. “...al respecto esta autoridad al analizar las declaraciones testificales de JENJ y CEBV se corroboró que el señor... falló con su obligación laboral prescrita en el artículo 18. Incisos 1 y 2 C.T. que dicen: “1) Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador; 2) Cumplir con la jornada, horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador...” Que en cuanto a la aplicación del Principio Fundamental IN DUBIO PRO OPERARIO, debe entenderse como elemento concurrente para interpretar la ley junto con otras circunstancias, cuando exista una verdadera duda y sin que sea aplicable respecto de hechos que el juzgador estima ciertos, según este principio, de entre dos o más sentidos de la norma ha de acogerse aquel que en cada caso resulte más conveniente para el trabajador. Debe subrayarse que el Principio In Dubio Pro Operario no es válido para la determinación de los hechos, sino sólo para la aplicación del derecho. (Diccionario de Jurisprudencia laboral de Occidente 1997-2001; Octavio Martínez Ordoñez; Pág. 60). En consecuencia el Principio In Dubio Pro Operario no es aplicable en el caso que nos ocupa, ya que la autoridad a-quo tuvo duda en los hechos no en la aplicación de normas, por otro lado ya se determinó en el considerando que antecede en base a la valoración de la prueba para la búsqueda de la verdad que el trabajador incurrió en la causal de despido señalada en el Arto. 48 literal d) C.T. Por lo que se revoca íntegramente la resolución recurrida”. **Resolución 79-09. Inspectoría General del Trabajo. 7-9-09.**

Arto. 18, incisos 1 y 2 CT, Principio Fundamental VIII CT

Acuerdos de naturaleza laboral

El acuerdo de emergencia económica y laboral suscrito entre los representantes sindicales, los empresarios, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Nacional de Zonas Francas, es de aplicación nacional a cualquier empresa de zonas francas. “...El ‘ acuerdo de emergencia económica y laboral ‘ suscrito el doce de marzo del año en curso por representantes sindicales, por los empresarios privados de zonas francas y por el Ministerio del Trabajo y la Comisión Nacional de Zonas Francas, tiene un ámbito de aplicación nacional; es decir, que es aplicable a cualquier empresa de zonas francas, cualquiera que sea la modalidad de operación que éstas tengan o el lugar del territorio nacional donde estén operando.

El hecho de que se trate de un acuerdo tripartito contribuye a su fortaleza jurídica puesto que no se trata solo de un acto administrativo del que forma parte la autoridad administrativa laboral del país, sino que cuenta con el consentimiento expreso de las partes de la relación laboral del sector lo que le imprime un sello de fuerza moral por los compromisos contraídos por las partes que suscribieron el acuerdo.

El “acuerdo de emergencia económica y laboral” tiene importancia estratégica en una situación de crisis económica como la que vive el país, derivada de la crisis internacional del capitalismo y por ello es necesario que se empeñen todas las fuerzas en su cumplimiento.

Pero también es un acuerdo de naturaleza fundamentalmente laboral y en este sentido está revestido de la naturaleza de orden público que tienen las disposiciones laborales en Nicaragua. El punto 2 dice que los acuerdos a los que puedan llegar trabajadores y empleadores deben ser “en el marco del respeto de lo dispuesto en la ley” lo

que también incluye el respeto a las disposiciones y criterios emitidos por el Ministerio del Trabajo.

En ningún caso puede ni debe entenderse que los acuerdos a que puedan llegar las partes se den en contravención a la ley porque así tendría que ser declarado por la autoridad laboral. Igualmente tampoco esos eventuales acuerdos pueden ser en perjuicio de las condiciones en que actualmente se prestan las relaciones laborales. De tal forma que no puede un acuerdo de las partes cambiar el criterio sobre lo que es una jornada continua o discontinua.

El acuerdo abre un importante espacio para que empleadores y trabajadores, con creatividad, logren aportar al objetivo principal del mismo como es la atracción de inversión y la generación de empleo...”. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el día 14 de mayo del año 2009.**

Principios Fundamentales VI, VII, y X CT, Arto. 270 CT, Arto. 27 numeral e de la Ley de Organización, Competencias y Procedimientos del Poder Ejecutivo, Ley 290

II. Sujetos intervinientes del Derecho Laboral

Autoridades de Trabajo

Ministerio del Trabajo

1) El Ministerio del Trabajo es competente para conocer de las denuncias por violación al fuero sindical. “...Inicialmente hay que delimitar el campo de competencia del Ministerio del Trabajo. Al tenor de los Artos. 231, 232 y 233 C.T., Artos. 54 y 55 del Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales, somos competente para conocer las denuncias de trabajadores que gozan de fuero sindical y que han sido despedidos en violación a dichos derechos...” **Resolución No. 028-09. Inspectoría General del Trabajo. 21-1-09.**

Artos. 231, 232 y 233 CT, Artos. 54 y 55 del Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales

2) El Ministerio del Trabajo no tiene facultades para conocer denuncias de trabajadores protegidos por la Ley 476 “Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa”, que no tengan fuero sindical. “... I.- Primeramente hay que delimitar nuestro ámbito de competencia al tenor de la ley, en este sentido, se tiene a bien aclarar que de conformidad a lo dispuesto en el

Código del Trabajo, las Inspectorías Departamentales del Trabajo tienen facultades de conocer los casos que refieran violación al fuero sindical, sin detrimento de las acciones que se lleven paralelamente ante otras autoridades pertinentes. No así para conocer aquellos casos de trabajadores que no gozan de fuero sindical y que están cubiertos por la Ley 476 “Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa”, los cuales tienen que hacer uso de sus derechos ante otras instancias correspondientes, en los términos y condiciones que señala la misma Ley 476. II.- Que en el caso que nos ocupa, rola CONTESTACION DE OFICIO emitida por la Dirección de Asociaciones Sindicales, con fecha catorce de abril del año dos mil nueve, la cual hace constar que el señor MOBS, solamente es afiliado al sindicato de médicos del HOSPITAL ESCUELA ANTONIO LENIN FONSECA, es decir, no goza de fuero sindical, esta situación nos lleva a determinar que la autoridad de primera instancia inicialmente no delimitó su actuación en base a la esfera de su competencia, lo que no solamente ha provocado retardación de justicia, sino también la nulidad de todo lo actuado...” **Resolución 97-09. Inspectoría General del Trabajo. 16-4-09.**

Artos. 231, 232 y 233 CT., Artos. 54 y 55 del Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales, Ley 476

3) El Ministerio del Trabajo es competente no sólo para conocer sobre la cancelación de contrato de trabajo de trabajadores protegidos por el fuero sindical, sino también de sus denuncias. “... En base a lo antes dispuesto, y al tenor de los Artos. 231, 232 y 233 del C.T., Artos. 54 y 55 del Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales, se concluye que es facultad del Ministerio del Trabajo a través de sus Inspectorías Departamentales del Trabajo, tramitar no sólo casos de despidos con causa justa de trabajadores que gozan de fuero sindical, sino también verificar las denuncias que los trabajadores refieren en violación a su fuero sindical, a fin de que el empleador se ajuste a lo establecido en la Ley...” **Resolución 164-09. Inspectoría General del Trabajo. 21-8-09.**

Artos. 231, 232 y 233 CT., Artos. 54 y 55 del Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales

4) El Ministerio del Trabajo es competente para conocer denuncias sobre despidos colectivos verificados con fundamento en el artículo 45 del CT. “..La hoy recurrente alega en su único agravio: El abuso de facultades no concedidas por ley, y que por lo tanto el proceso es nulo por la falta de competencia del MITRAB, alegando esto, ésta autoridad le aclara a la parte agraviada que siempre se debe de leer todo lo relacionado a la suspensión colectiva y no únicamente lo que le interesa, ya que no es lo mismo cuando a un trabajador se le aplica el Arto. 45 CT que a un colectivo como lo hizo la empresa Lomas de Apartoro conocida como PROTALASA, así lo señala nuestra jurisprudencia Administrativa: “Despido colectivo aplicando el Art. 45 CT es violatorio de legislación laboral....Resolución 125-07. Inspectoría General del Trabajo. 27/6/07. Art. 268 numeral 2 del Reglamento de la Ley No 290, 45, CT, 82. inciso 6 CN” por lo tanto se desestima en este sentido el agravio del

recurrente. Por lo tanto todo lo conocido por la autoridad administrativa está bajo su competencia...” **Resolución 173-09. Inspectoría General del Trabajo. 8-9-09.**

Artos. 1, 22 y 24 Acuerdo Ministerial JCHG 019-12-08, del Procedimiento Administrativo Laboral Oral.

5) Los trabajadores protegidos por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa que no gocen de fuero sindical deberán hacer uso de sus derechos en los términos y condiciones que establece la misma ley. “...Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Jinotega, relativo a la denuncia presentada por la señora A MA, en su calidad de trabajadora del HOSPITAL VICTORIA MOTTA DE JINOTEGA, a las once y cuarenta y cinco minutos de la mañana del tres de febrero del año dos mil nueve, mediante el cual alega acoso laboral....Esta autoridad tiene a bien hacer las siguientes consideraciones de hecho y de derecho: I.- Inicialmente hay que delimitar el ámbito de competencia del Ministerio del Trabajo, ya que de conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo, las Inspectorías Departamentales del Trabajo tienen facultades de conocer los casos de servidores públicos cubiertos por la ley 476 “Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa”, únicamente cuando refieren violación al fuero sindical, sin detrimento de las acciones que se lleven paralelamente ante otras autoridades pertinentes. No así para conocer aquellos casos de trabajadores que no gozan de fuero sindical y que están cubiertos por la Ley 476, los cuales tienen que hacer uso de sus derechos ante otras instancias correspondientes, en los términos y condiciones que señala la misma Ley 476.... III.- Que en el caso que nos ocupa, el actor es una servidora pública cubierta por la ley 476 “Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa”, quien no refirió ni demostró que goza de fuero sindical. EN CON-

SECUENCIA ESTA AUTORIDAD DECRETA: I.- DECLARESE NULO todo lo actuado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Jinotega, por cuanto resolvió sobre un caso que no era de su competencia...”. **Resolución 185-09. Inspectoría General del Trabajo 1-10-09.**

Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa

6) La autoridad laboral competente para conocer una demanda para el pago de prestaciones sociales es la judicial y no el Ministerio del Trabajo. “...Que el señor EPS interpuso demanda en contra del Instituto de Recursos Naturales, Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible (IREMADES) representada por el Ingeniero AS, quien es vicerrector de la Universidad URACAN, en la cual pide el pago de prestaciones sociales, salarios caídos y multa del treceavo mes... Que efectivamente la autoridad A-quo efectuó un procedimiento anómalo que no cumplió con las garantías procesales constitucionales del debido proceso y el derecho a la defensa Arto. 34 Cn. y como agravante se atribuyó facultades que no le compete, ya que es la autoridad judicial laboral la que debe resolver de dicha acción de conformidad a los Artos. 46, 270, 271, 272, 273, 274 y 275 todos del Código del Trabajo por lo que se declara nulo y sin efecto la resolución recurrida y se le previene al señor EPS, que puede hacer uso de su derecho ante la vía correspondiente...” **Resolución 205-09. Dirección General de Inspección del Trabajo.- 11-11-09.**

Artos. 46, 270, 271, 272, 273, 274 y 275 CT

7) El Ministerio del Trabajo es competente para conocer de despidos de servidores públicos protegidos por el fuero sindical y/o de servidoras públicas en estado de embarazo. “...Visto el expediente llevado por la Inspectoría

Departamental del Trabajo de Jinotega, relativo a la denuncia presentada por la doctora NM, en su calidad de trabajadora del HOSPITAL VICTORIA MOTTA DE JINOTEGA, a las nueve y dieciocho minutos de la mañana del veintiséis de marzo del año dos mil nueve, mediante el cual alega que fue despedida por su empleador, acto que violenta sus derechos laborales... III.- Que en el caso que nos ocupa, la actora es una servidora pública cubierta por la ley 476 “Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa”, quien no refirió ni demostró que goza de fuero sindical ni que se encuentra en estado de gravidez. EN CONSECUENCIA ESTA AUTORIDAD DECRETA: I.- DECLARESE NULO todo lo actuado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Jinotega, por cuanto resolvió sobre un caso que no era de su competencia, por consiguiente, déjese sin efecto la multa aplicada al HOSPITAL VICTORIA MOTTA DE JINOTEGA, representada por el doctor EJR, en su calidad de director general, por la cantidad de C\$39,982.80 córdobas, ya que ésta tuvo su origen en la denuncia que nos ocupó...” **Resolución 209-09. Inspectoría General del Trabajo. 30-11-09.**

Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa

8) El Ministerio del Trabajo es competente para conocer sobre la violación de la convención colectiva por el empleador y ordenar su cumplimiento. “... Que la denuncia interpuesta por los señores Tercero Ramos, Velásquez Luna y Cruz Berríos es por incumplimiento a la cláusula número seis. Libertad sindical y cláusula número catorce Fuero sindical del convenio colectivo vigente del M.T.I constatándose mediante acta de inspección especial, efectuada a las diez y treinta minutos de la mañana del día cinco de Mayo del año dos mil ocho, según rola en los folios cuarenta y siete y cuarenta y ocho (47-48), que la administración del MINISTERIO DE TRANS-

PORTE E INFRAESTRUCTURA (M.T.I.), suspendió de sus labores a los señores antes descritos, impidiéndoles el acceso a la institución para realizar sus gestiones sindicales. En consecuencia: CONFÍRMESE íntegramente la resolución recurrida en el sentido de ordenar al licenciado GGG en su calidad de Director de Recursos Humanos del MINISTERIO DE TRANSPORTE E INFRAESTRUCTURA (M.T.I.) cumplimiento inmediato de las cláusulas número seis, Libertad Sindical y cláusula número catorce Fuero sindical del convenio colectivo vigente del M.T.I...” **Resolución 002-09. Inspectoría General del Trabajo. 5-1-09.**

Arto. 235 CT

9) Los Inspectores del Trabajo, como autoridades laborales administrativas, deben ser respetados tanto por los trabajadores como por los empleadores. “...Esta autoridad observó que la hoy recurrente criticó e insultó las actuaciones de la autoridad de primera instancia, por lo que se le previene a la recurrente que se dirija con el respeto debido a la Inspectoría Departamental del Trabajo de Boaco, por ser una autoridad laboral del Ministerio del Trabajo, de conformidad a los Artos. 38, 39 y 40 Pr...” **Resolución 35-09 Inspectoría General del Trabajo. 23-1-09.**

Artos. 38, 39 y 40 Pr

10) MITRAB no conoce de despidos de trabajadores que no gozan de fuero sindical y que están cubiertos por la Ley de Carrera Administrativa Municipal (Ley 502). “... En relación a la denuncia mencionada, es necesario delimitar el ámbito de competencia del Ministerio del Trabajo, ya que de conformidad con lo preceptuado en el Código del Trabajo, las Ins-

pectorías Departamentales del Trabajo tienen la atribución legal de conocer los casos de despidos que refieren violación al fuero sindical, de conformidad con los Artos. 231 y 232 C.T. No obstante, no tiene la facultad para conocer de despidos de los trabajadores que no gozan de esa especial protección ante la ley y que están cubiertos por la Ley 502 “Ley de Carrera Administrativa Municipal”, aprobada el 20 de Octubre del 2004, quienes tendrían que realizar las acciones que consideren pertinentes en atención a lo que la misma Ley 502 establece. Tercero.... El Arto. 49 del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa Municipal Decreto No. 51-2005, aprobado el 11 de agosto del 2005, señala “a) Se examinarán los reclamos o quejas a la luz de lo que dispone la Ley de Carrera Administrativa Municipal y el presente Reglamento”. A como se podrá observar, los trabajadores cubiertos por esta ley y que no gozan de fuero sindical, tendrán que realizar sus acciones o reclamos ante los órganos establecidos por la precitada ley. Es por todo lo expuesto, que la autoridad de primera instancia no era competente para atender la petición de la parte actora de este proceso...” **Resolución 12-09. Inspectoría General del Trabajo. 7-1-09.**

Arto. 49 Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa Municipal

11) El Ministerio del Trabajo, a través de los Inspectores Departamentales, es competente para conocer los despidos y sanciones en contra de los servidores públicos que gozan de fuero sindical. “... En cuanto al primer agravio expresado por la hoy recurrente, en el cual dice “...una de las mayores nulidades absolutas es la inobservancia del proceso disciplinario señalado en los Artos. 56 al 65 de la Ley No. 476 Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, que obliga a agotar esta vía administrativa

interna...”... la ley es clara y expresa al determinar que el trabajador que goza de fuero sindical no podrá ser despedido ni sancionado sin la debida autorización del Inspector Departamental del Trabajo. Esto enmarca la competencia de la Inspectoría Departamental del Trabajo en tramitar despidos de trabajadores que gozan de fuero sindical, independientemente que sean servidores públicos cobijados por la Ley No. 476 “Ley del Servicio Civil y Carrera Administrativa”. **Resolución 45-09. Inspectoría General del Trabajo. 5-2-09**

Artos. 56 al 65 Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa

12) Si se autoriza la cancelación de contrato de trabajo por causa justa, el Inspector del Trabajo sólo tiene facultad para ordenar que se paguen las prestaciones a las que tiene derecho y que en la liquidación se pague el salario del tiempo de tramitación. “... TERCERO: El hoy recurrente en su escrito de expresión de agravios alega que el empleador es en deberle el pago correspondiente de sus prestaciones sociales, vacaciones y aguinaldo, desde el año dos mil a la fecha. Al respecto esta autoridad considera que la competencia que otorga el Arto. 48 C.T. a los Inspectores Departamentales de Trabajo es autorizar o denegar solicitudes de cancelación de contratos de trabajo por justa causa, analizar si se evidenciaron los extremos de la solicitud en referencia. Los Inspectores Departamentales del Trabajo en el procedimiento administrativo laboral oral, si autorizan la cancelación de contrato de trabajo como es el caso que nos ocupa, se limitan a indicar las prestaciones a la que tiene derecho la persona trabajadora y el mandato de que en la liquidación se pague el salario del tiempo que dure la tramitación del caso hasta que la resolución quede firme de conformidad al Arto. 50 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Re-

lativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral. Las autoridades administrativas laborales no son competentes para obligar al empleador a pagar lo solicitado ... por todo lo antes relacionado se desestima el agravio del hoy recurrente y se confirma íntegramente la resolución recurrida...”

Resolución 20. Inspectoría General del Trabajo. 28-4-09.

Arto. 50 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, Arto. 275 CT

13) Los Inspectores Departamentales del Trabajo no son competentes para determinar si existe un delito como robo o fraude en los procedimientos administrativos. “... TERCERO. Que esta autoridad aclara a la señora...que los Inspectores Departamentales del Trabajo no son competentes para determinar si existe un delito como robo o fraude, les corresponde estudiar la solicitud de cancelación de contrato de trabajo y comprobar si el trabajador incurrió en la causal de despido alegada por el empleador. En el caso que nos ocupa se invocó el inciso d) del Arto. 48 C.T., el cual prescribe: “Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno de trabajo, que hayan causado graves daños a la empresa” por ende en base al principio de confesión de parte relevo de prueba, esta autoridad determina que la parte trabajadora incurrió en la causal de despido señalada anteriormente, así mismo el hecho fundamental no fue controvertido o negado por la parte trabajadora, siendo aceptado por lo que no hay necesidad de que sea objeto de prueba de conformidad al Arto. 33 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, en consecuencia se revoca íntegramente la resolución recurrida. En el sentido de autorizar solicitud de cancelación de contrato de trabajo

promovida por el licenciado MJFP en su calidad de Apoderado General Judicial de la Fundación Internacional para la Asistencia Comunitaria de Nicaragua “FINCA-NICARAGUA”, en contra de la señora...”. **Resolución 38. Inspectoría General del Trabajo. 12-6-09.**

Arto. 48 inciso d) CT, Arto. 33 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Inspección del Trabajo

1) El Inspector del Trabajo, de acuerdo al tipo de inspección a realizarse, puede notificar o no la misma. “... Que el hoy recurrente alega que al momento de llevar a cabo la inspección especial, la Inspectora del Trabajo Ivette Arias Cardoza, no realizó previa notificación. Esta autoridad tiene a bien aclarar que según las obligaciones de los empleadores se contempla en el Arto 17 inciso m del Código del Trabajo permitirle el acceso a los lugares de trabajo a los inspectores del trabajo debidamente identificados y suministrarle la información que sea oficialmente solicitada, el único requisito que la ley obliga a los Inspectores del Trabajo es identificarse y comunicar al empleador o su representante. El Ministerio del Trabajo tiene la facultad, de acuerdo al tipo de inspección, considerar que puede o no puede ser notificada de conformidad a la ley No 664 Ley General de la Inspección del Trabajo. (Arto 28), y al artículo 14 del Decreto 13-97 vigente en ese momento...”. **Resolución 177-09 Inspectoría General del Trabajo. 16-9-09.**

Arto. 28 Ley General de Inspección del Trabajo, Arto. 14 del Decreto 13-97 vigente en su momento, Arto. 17 inciso m CT

2) Las actas de inspección que quedan firmes se tendrán como documentos públicos. “... En el caso que nos ocupa, los argumentos del hoy recurrente se desestiman, y se presume su incumplimiento a las normas laborales encontradas en acta de inspección y de conformidad al Arto. 32 de la Ley No. 664, que dice: “Las actas de inspección formuladas por el Inspector y que hayan quedado firmes, tendrán carácter de documento público en la forma prevista por la legislación común, y generarán certeza y plena prueba”. En base a lo anterior, quedan firmes las infracciones encontradas en el acta de inspección ordinaria realizada a las dos de la tarde del día diecinueve de Mayo del año dos mil nueve, por el Inspector del Trabajo Edgar de Jesús Delgado Muñoz...Por tanto, No ha lugar al recurso de apelación que interpusiera el licenciado AEAL en su calidad de coordinador del Proyecto de Ordenamiento de la Propiedad (PRODEP), en contra de la resolución número 13-09 dictada por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Chinandega, a las cuatro y treinta minutos de la tarde del día nueve de Junio del año dos mil nueve..” **Resolución 147-09 Inspectoría General del Trabajo. 8-7-09**

Artos. 2, 3, 4, 32, 46 literal g) Ley General de Inspección del Trabajo

3) Las actas que levanten los Inspectores del Trabajo tienen valor probatorio. “... Que el hoy recurrente alega que le causa agravio el considerando III de la resolución de primera instancia en cuanto a que se toma como válido el informe y/o acta de inspección que no se efectuó, en tal sentido esta autoridad considera que dicha acta, la cual rola en el folio nueve del expediente de primera instancia, tiene valor probatorio de conformidad al artículo 21 del Decreto 13-97 vigente en ese momento, el cual literalmente establece: “las actas que levanten los inspectores y

los informes que rindan en materia de sus atribuciones, tendrán valor probatorio...”, razón por la cual se desestima dicho agravio...”. **Resolución 177-09 Inspectoría General del Trabajo. 16-09-09.**

Arto. 28 Ley General de Inspección del Trabajo, Arto. 14 del Decreto 13-97 vigente en su momento

4) Si el empleador impide la realización de la labor inspectiva obstruye la labor del inspector constituyéndose en falta grave. “...Que la multa relacionada en la introducción de la presente resolución fue impuesta a INVERSIONES EL CARAO S.A. por haber obstruido la labor inspectiva la cual se considera como falta muy grave según el Arto. 52 de la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley No. 664). Esto fue verificado mediante Acta Informe efectuada por el Inspector del Trabajo Mario Morales, a las nueve y cuarenta minutos de la mañana del día seis de Agosto del año dos mil nueve, por lo que se procedió a realizarse el procedimiento administrativo por presunción de falta, plasmado en el Capítulo VI.- Del procedimiento administrativo por presunción de faltas...Que el recurrente expresa que se le aplica el inciso f) del Arto. 46 de la Ley No. 664, y este inciso es cuando el inspector hizo su labor y detecta incumplimiento por parte del empleador, y en el caso que nos ocupa se supone impidió el trabajo del inspector. Sobre este asunto esta autoridad considera en base al Art. 31 de la Ley No. 664 Presunción de incumplimiento... esta presunción solo puede operar si hay denuncia. Al existir inconformidad por parte de los trabajadores ya que llevan más de tres semanas sin recibir salario correspondiente a dos catorcenas, la segunda del mes de Julio y primera de Agosto del presente año, el no atender el empleador al inspector se tiene como que efectivamente ha incumplido sus obligaciones tipificándose como falta grave según el Arto. 53 de la Ley General de

Inspección del Trabajo...” **Resolución 206. Inspectoría General del Trabajo. 23-11-09.**

Arto. 31 Ley General de Inspección del Trabajo

5) La Ley General de Inspección del Trabajo es aplicable a todos los empleadores, sean éstos del sector público o privado. “... El hoy recurrente alega como su primer agravio que presentó veintisiete contratos de consultoría, con diez adendum, con lo que supuestamente demostró que no hizo caso omiso a lo solicitado por el Inspector Departamental. Al respecto esta autoridad hace suyo el criterio de la Autoridad A quo en el sentido de que los documentos aludidos no fueron presentados al momento de practicarse la inspección...En materia de inspección laboral, nadie está exento de su aplicación ya sea un centro de trabajo estatal o privado. Nuestro ordenamiento jurídico laboral, específicamente la Ley No. 664, Ley General de Inspección del Trabajo, prescribe que “La presente ley es de orden público y tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo... Están sujetos a las disposiciones de la presente ley todos los empleadores o 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...” Corresponde al Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo, cumplir y hacer cumplir la presente Ley...” **Resolución 147. Inspectoría General del Trabajo. 8-7-09**

Artos. 2, 3, 4, 32, 46 literal g) Ley General de Inspección del Trabajo

6) El empleador debe colaborar con el Inspector del Trabajo en la realización de las inspecciones ya que si no tiene causa justa

para no hacerlo, se considera obstrucción a la labor inspectiva. "... El hoy recurrente alega que le causa agravio la resolución recurrida ya que no se le notificó de la realización de la inspección especial efectuada..., por lo que no se le dio intervención de ley que en derecho corresponde de conformidad con el Arto. 34 numeral 4 de la Constitución Política de Nicaragua. Al respecto esta autoridad considera que el recurrente reconoce que se explicó el motivo de la visita del inspector a la señora SCL en su calidad de secretaria, la que le manifestó al Inspector del Trabajo que el licenciado GG se encontraba en reunión con los directores de la institución, motivo por el cual no lo podía atender, que dentro de las funciones de los Inspectores del Trabajo al efectuar una visita inspectiva es la identificación y comunicación de su presencia al empleador o a su representante y al representante de los trabajadores o de la organización sindical, de conformidad al Arto. 23 de la Ley No 664 "Ley General de Inspección del Trabajo" lo cual en el caso de autos se verificó que el inspector del trabajo actuante acató....Así mismo la inasistencia a la inspección, porque se encontraba en una reunión, no fue debidamente justificada o comprobada considerándose una obstrucción a la labor inspectiva de conformidad al Arto. 55 literal d) de la Ley No 664 "Ley General de Inspección del Trabajo" por lo que se desestima el agravio y se confirma íntegramente la resolución recurrida..." **Resolución 2. Inspectoría General del Trabajo. 5-1-09**

Artos. 23, 55 literal d) Ley General de Inspección del Trabajo

7) Las actas de inspección pueden impugnarse utilizando los procedimientos establecidos en el Decreto 25-2006 y no con las disposiciones del CT porque éstas son para los procedimientos judiciales. "...I.- Que el recurrente impugnó el acta de inspección espe-

cial antes relacionada, según el Arto. 348 inciso a) C.T. lo cual es aplicable únicamente para procesos judiciales. **II.-** Que el Arto. 44 de la Ley General de Inspección del Trabajo nos remite a la Ley 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo" y su Reglamento en lo que se refiere a impugnaciones de las medidas inspectivas. **III.-** Que los Artos. 346 al 350 del Decreto No. 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98, Reglamento de la Ley No. 290 Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, establecen los recursos en contra de las resoluciones emitidas por las autoridades del Ministerio del Trabajo. **IV.-** Que el recurrente al no utilizar los recursos estipulados en el Decreto No. 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98, Reglamento de la Ley No. 290 Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, se declara inadmisibles la impugnación promovida por el hoy recurrente..." **Resolución 3. Inspectoría General del Trabajo. 5-1-09**

Artos. 346 al 350 del Decreto No. 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98, Reglamento de la Ley No. 290 Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo

8) La inspección especial es el mecanismo que debe utilizarse por el Inspector del Trabajo para constatar las denuncias hechas por los trabajadores, de violaciones a la legislación laboral. "...Mediante el análisis efectuado a las diligencias creadas en primera instancia, se pudo verificar que la autoridad de primera instancia no se ajustó al debido proceso que comúnmente se llevan en estos casos de denuncia, ya que no procedió a verificar la denuncia que hoy nos ocupa mediante inspección especial, inobservándose de esta manera lo dispuesto en el Arto. 27 de la Ley No. 664 "Ley General de Inspección del Trabajo", el cual literalmente dice:

“En el ejercicio de sus funciones, los Inspectores del Trabajo están investidos de autoridad y tienen las siguientes facultades: a) Exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales en materia laboral, sean de aplicación general o de los regímenes especiales, según corresponda”. El Arto. 28 del mismo cuerpo de normas señala “En el ejercicio de la labor inspectiva, los Inspectores del Trabajo podrán realizar los siguientes tipos de inspecciones: f) 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 de salarios mínimo o de prestaciones sociales, y otros de naturaleza particular a juicio del Director General de Inspección del Trabajo”. Los artículos en mención determinan la obligatoriedad de la Inspectoría Departamental del Trabajo de verificar mediante inspección especial el incumplimiento de las normas laborales por parte del empleador, tales como el pago de salarios o de otras prestaciones sociales de los trabajadores...”

Resolución 11. Inspectoría General del Trabajo. 7-1-09

Artos. 27 y 28 Ley General de Inspección del Trabajo

9) Los empleadores están obligados a suministrar la documentación que solicite el Inspector del Trabajo durante la inspección so pena de presumir la existencia de incumplimiento. “...Que la multa impuesta al centro nocturno, Caribbean Morena Restaurante Karaoke se fundamenta mediante acta de inspección especial realizada por los inspectores del trabajo Francisco de Paula Espinoza Pérez y Jorge Alberto Flores Morales ...en donde los inspectores concluyen que “cabe la presunción de que en el BAR CARIBBEAN MORENA se permite el

acceso laboral a personas trabajadoras menores de dieciocho años de edad, para ejercer sus servicios sexuales”La hoy recurrente alega que una simple sospecha no es prueba contundente para determinar que las ciudadanas eran trabajadoras, y más aun que son menores de edad, y que lo correcto era que los inspectores remitieran a las supuestas ciudadanas, a la estación de policía correspondiente con el fin de interponer denuncia ...Al respecto esta autoridad considera que la responsabilidad de demostrar que las ciudadanas no eran trabajadoras adolescentes, era el empleador; el inspector solicita la información y es el empleador quien está obligado a suministrarla de conformidad al Arto. 17 literal m) C.T. Así mismo se verificó que se le dio la oportunidad a la señora TJAL para que se presentara al Ministerio del Trabajo, el día lunes dieciocho de Agosto del año dos mil ocho con las identificaciones de las muchachas para corroborar su edad, pero no compareció...”

Resolución 17. Inspectoría General del Trabajo. 8-1-09.

Arto. 17 incisos l) y m) CT, Arto. 5 incisos a), b), c), f) de la Ley 474 y Artos. 17, 18 y 22 del Reglamento de Inspectores del Trabajo, vigente en el momento

10) Lo constatado por el Inspector del Trabajo y que se recoge en el acta de inspección genera plena prueba excepto que se genere prueba que demuestre lo contrario. “... Que las cláusulas del convenio colectivo incumplidas por la Corte Suprema de Justicia fueron constatadas mediante Acta de Inspección Especial realizada los días once y dieciséis de Julio del año dos mil ocho, por el Inspector del Trabajo Jorge Alberto Flores Morales, las cuales son las siguientes....Que esta autoridad le da conocer a la hoy recurrente que el Arto. 21 del Reglamento de Inspectores del Trabajo (Decreto 13-97, decreto vigente en ese momento) establece que las actas que levanten los inspectores del trabajo tie-

nen valor probatorio, lo que se relaciona con el Arto. 32 de la nueva Ley General de Inspección del Trabajo (Ley No. 664, vigente en la actualidad) que prescribe que las actas de inspección formuladas por el inspector, tienen carácter de documento público y generan certeza de plena prueba, por lo que al no haber pruebas que contravengan lo constatado por el Inspector del Trabajo se mantiene firme las disposiciones emanadas en el acta de inspección especial y la resolución recurrida...” **Resolución 18. Inspectoría General del Trabajo. 8-1-09.**

Arto. 21 Reglamento de Inspectores del Trabajo (Decreto 13-97, decreto vigente en ese momento), Arto. 32 Ley General de Inspección del Trabajo

11) Los inspectores, al realizar las inspecciones, deben llegar a conclusiones fundamentadas, para que dicha acta produzca efectos jurídicos. “...Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Juigalpa Chontales, relativo a la denuncia firmada por el señor VMH, en su calidad de Secretario General del SITRAMAC de la empresa Matadero Central S.A... escrito mediante el cual denuncian que se les están violentando sus condiciones salariales... Mediante el estudio realizado al expediente creado en primera instancia, esta autoridad pudo constatar que la resolución recurrida se fundamentó en el acta de inspección ocular realizada el veinticuatro de octubre del año dos mil ocho, a las diez y cuarenta minutos de la mañana, por el Inspector del Trabajo Oscar José Canizalez Sirias, sin embargo, dicha acta carece de los elementos jurídicos necesarios que determinen la verificación de la denuncia que hoy nos ocupa. Dentro del cuerpo de dicha acta inspectiva se puede leer “Procedí a la revisión de las Planillas de Pago semanales y constaté que se paga en base a la cantidad de libras de sebo producida y que no es un solo total de libras establecidas para realizar

dicho pago, sino que es variado...”. Lo expuesto, no nos determina si se constató o no la denuncia, si existe o no una infracción a la ley en materia salarial, a simple vista se podría presumir un posible cumplimiento por parte del empleador y no una violación, como lo determinó la autoridad A-Quo... sin embargo como se mencionó anteriormente, el inspector actuante no llegó a una conclusión en el acta emitida, ni tampoco mencionó cuántas libras de sebo el trabajador debe producir para llegar al salario mínimo legal, por lo tanto, dicha acta es escueta e infundada. .. **EN CONSECUENCIA: I.- Ordénesele a la Inspectoría Departamental del Trabajo de Juigalpa Chontales, que deberá realizar una nueva inspección especial para verificar la denuncia que hoy nos ocupa...” Resolución 24. Inspectoría General del Trabajo. 12-1-09.**

Artos. 27 y 34 Ley General de Inspección del Trabajo

12) Las actas de inspección que no se impugnen quedan firmes y generan certeza. “...Visto el expediente llevado en la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Sector Servicio, en el proceso administrativo laboral por multa impuesta a la empresa PRESS TWO S.A., representada por el señor MEN, en su calidad de Gerente General... Primero: Que el Arto. 32 de la Ley General de Inspección del Trabajo, establece “Las actas de inspección formuladas por el Inspector y que hayan quedado firmes, tendrán carácter de documento público en la forma prevista por la legislación común, y generarán certeza y plena prueba”. En el caso que nos ocupa, la parte empleadora en ningún momento impugnó el Acta de Inspección Especial realizada el once de diciembre del año dos mil ocho, a las diez y treinta minutos de la mañana, por la inspectora del trabajo Ivette Arias Cardoza, lo que significa que la misma quedó firme, y al tenor del artículo precitado, dicha acta constituye un documento

público, que genera certeza y plena prueba...”
Resolución 26. Inspectoría General del Trabajo. 16-1-09.

Arto. 32 Ley General de Inspección del Trabajo

13) Se considera obstrucción a la labor inspectiva si requerido el empleador para la presentación de documentos no los exhibe en tiempo y forma. “... Esta autoridad tiene a bien mencionar que parcialmente los alegatos del recurrente son ciertos, en virtud de que la Constitución Política establece en el Arto. 34 numeral 4) el derecho a la defensa o intervención de ley, no obstante, rola en el expediente creado en primera instancia SOLICITUD DE DOCUMENTACION con fecha trece de enero del año dos mil nueve, mediante la cual la Inspectora del Trabajo ISIDORA BARRERA ROJAS, requirió al señor APG, en su calidad de Contador General, para que el día dieciséis de enero del año dos mil nueve, a las nueve de la mañana, exhibiera ante la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, sector servicio, documentación concerniente a la relación laboral, bajo apercibimiento que de no presentar la requerida documentación, serían objeto de sanción pecuniaria al tenor de la ley. Cabe señalar que la copia de la SOLICITUD DE DOCUMENTACION, presenta sello y firma de recibido por parte de la empresa...En el caso en autos, la Inspectora del Trabajo ISIDORA BARRERA ROJAS, en uso de las facultades que establece la ley, dejó citatoria al señor APG, en su calidad de Contador General, para que exhibieran documentos relativos al pago de salarios y prestaciones sociales de los trabajadores, sin embargo, la parte empleadora desobedeció a dicha notificación...” **Resolución 79. Inspectoría General del Trabajo. 16-3-09.**

Arto. 55 Ley General de Inspección del Trabajo

14) La Ley General de Inspección del Trabajo contempla multas reducidas en un 50% cuando el empleador que violente los derechos laborales sea pequeña y /o mediana empresa. “ ... CUARTO: Que la autoridad de primera instancia, multó a la empresa con cincuenta salarios mínimos del sector económico al cual pertenece, no obstante, como se mencionó en el considerando número uno de la presente resolución, los alegatos expresados por el recurrente parcialmente son aceptables, por lo que esta autoridad tiene a bien modificar la resolución recurrida, en el sentido de aplicar únicamente el cincuenta por ciento de la multa mínima que establece el Arto. 57 de la Ley General de Inspección del Trabajo, en los casos de las faltas muy graves. La multa mínima que establece el artículo precitado corresponde a cuarenta salarios mínimos, es por lo que esta autoridad modifica la multa a veinte salarios mínimos del sector económico de la empresa, el que según el ACUERDO MINISTERIAL JCHG-010-09-08 SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS APROBADOS POR LA COMISION NACIONAL DE SALARIO MINIMO, que entró en vigencia el uno de octubre del año dos mil ocho, corresponde a C\$ 2,648.98 córdobas. El monto a aplicarse de la multa suma la cantidad de C\$ 52,979.60 córdobas...” **Resolución 79. Inspectoría General del Trabajo. 16-3-09.**

Arto. 55 Ley General de Inspección del Trabajo

15) Los inspectores, al llevar a efecto inspecciones especiales, deben levantar acta donde señalen las medidas correctivas, no pudiendo imponerse sanciones con un simple informe. “... la Inspectora del Trabajo Iomar Ellieth Hernández Bejarano, realizó inspección especial en el negocio denominado PLASTICOS SAN MARTIN, en la cual constató que a los trabajadores no se les había pagado el déci-

mo tercer mes correspondiente al año dos mil ocho, no obstante, la Inspectora del Trabajo actuante no levantó acta de inspección especial en la cual dejaría las medidas correctivas, sino que simplemente emitió un informe con el cual la autoridad a-quo multó al negocio en referencia. En este caso, se inobservó lo dispuesto en el ARTO. 43 de la Ley General de Inspección del Trabajo... **EN CONSECUENCIA:** I.- REVOQUESE la resolución recurrida, en el sentido de dejar sin efecto la multa aplicada al negocio denominado PLASTICOS SAN MARTIN...” **Resolución 81. Inspectoría General del Trabajo. 20-3-09.**

Arto. 43 Ley General de Inspección del Trabajo

16) Si las inspecciones especiales no son concluyentes en relación a las denuncias que investigan, deberán realizarse nuevamente para cumplir con su objetivo. “...SEGUNDO: Con relación a la modificación de la jornada de los trabajadores, en el acta de inspección especial no se determinó si la misma se ajustó a lo dispuesto en el acta de inspección integral realizada el veintitrés de mayo del año dos mil ocho, a las diez de la mañana, ni tampoco si dicha modificación altera o no los contratos individuales de los trabajadores ubicados en el área eléctrica. Como se mencionó anteriormente, no existen los suficientes elementos que nos determinen la veracidad de la denuncia que nos ocupa, por lo que esta autoridad disiente de lo resuelto por primera instancia, no quedándonos más que declarar nulo el auto resolutivo recurrido, y ordenar se continúe con el debido proceso de verificación, al tenor de la 664 Ley General de Inspección del Trabajo. .. **EN CONSECUENCIA:** I.- Ordénesele a la Inspectoría Departamental del Trabajo de Chinandega que continúe con el debido proceso al tenor de la 664 Ley General de Inspección del Trabajo, para ello es necesario se realice una nueva inspección especial en donde se constaten los

elementos señalados en los considerandos de la presente resolución...” **Resolución 86. Inspectoría General del Trabajo. 26-3-09.**

Artos. 40 y 41 Ley General de Inspección del Trabajo

17) Para que exista obstrucción a la labor inspectiva la misma tiene que ser responsabilidad del empleador. “...Que la autoridad de primera instancia inobservó que las causas por las cuales la inspectora del trabajo actuante, no efectuó a como en derecho correspondía, la inspección especial asignada, no obedeció a razones imputables al empleador. En esa misma dirección, posterior al incidente suscitado, lo lógico era mandar a notificar tanto al empleador como a los representantes de los trabajadores, la reprogramación de dicha inspección especial, a fin de prevenir cualquier tipo de obstrucción en la labor inspectiva. Recuérdese que la Ley General de Inspección del Trabajo, nos da esa ventaja de anunciar o concertar una inspección, notificando de previo al empleador y a los trabajadores (Arto. 28 Ley General de Inspección del Trabajo). Es por lo antes expuesto, que no le queda más a esta autoridad que declarar nulo y sin efecto todo lo actuado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Sector Servicio, y ordenar se repitan las presentes diligencias...” **Resolución 91. Inspectoría General del Trabajo. 13-4-09.**

Arto. 28 Ley General de Inspección del Trabajo

18) En el acta de inspección se debe determinar la fuente de información o instrumento jurídico que le sirvió para determinar la existencia de la infracción. “...Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Sector Agropecuario e Industria, relativo al recurso de impugnación pro-

movido en contra del ACTA DE INSPECCION ORDINARIA, realizada en la empresa EMBO-TELLADORA NACIONAL S.A. (ENSA), el diecinueve de enero del año dos mil nueve... Así mismo se logró verificar que la Inspectora del Trabajo actuante, no determinó con precisión la fuente de información o instrumentos jurídicos que la llevaron a determinar tal infracción en el BLOQUE DOS: JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS, VACACIONES Y PERMISOS, Sub bloque 2.1 Jornada de Trabajo, inobservando de esta manera lo dispuesto en el Arto. 27 Ley 664 “Ley General de Inspección del Trabajo” el cual dispone “c) Requerir en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, tales como: libros, registros y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contables, documentos del Seguro Social; planillas y colillas de pago de salarios; y de todos aquellos documentos que por obligación legal debe llevar el empleador...” Es por lo antes expuesto que no le queda más a esta autoridad que admitir la impugnación del ACTA DE INSPECCION ORDINARIA antes mencionada...”

Resolución 100. Inspectoría General del Trabajo. 17-4-09.

Arto. 27 Ley General de Inspección del Trabajo

19) Si el Inspector del Trabajo considera que los datos arrojados por la inspección efectuada no son suficientes, puede ordenar al empleador se le exhiban los documentos que considere pertinentes para verificar información. “.. Después de haber analizado las diligencias creadas en primera instancia, así como los agravios expresados por la hoy recurrente, esta autoridad pudo verificar que en el caso en autos no existen los suficientes elementos de prueba para determinar que la administración de la Alcaldía de Managua violente lo dispuesto en los

Artos. 57, 58 y 62 todos del Código del Trabajo... En el expediente de primera instancia rola Acta de Inspección Especial realizada por la Inspectora del Trabajo María Yolyseth López Martínez, a las nueve y diez minutos de la mañana del veinticuatro de octubre del año dos mil ocho, en donde la Inspectora del Trabajo actuante llegó al extremo de determinar que el centro de trabajo en mención, violenta lo dispuesto en el Arto. 62 C.T. sin embargo, la Inspectora no determinó cuál fue el estudio que realizó para determinar tal infracción de la ley, es decir, no mencionó la fuente de información o instrumentos jurídicos que la llevaron a tal determinación. Lo que significa que la Inspectora del Trabajo actuante inobservó lo dispuesto en el Arto. 27 infine de la Ley General de Inspección del Trabajo... Consecuentemente, la autoridad de primera instancia, con fecha diez de diciembre del año dos mil ocho, a las nueve de la mañana, dictó auto que dice “Para mejor proveer...esta autoridad solicita la exhibición de los siguientes documentos...”. Este auto evidencia que el acta de inspección especial referida no era suficiente elemento para verificar la denuncia que hoy nos ocupa, sin embargo, a pesar que la parte empleadora exhibió la documentación requerida, como consta en acta de exhibición de documentos con fecha veintitrés de enero del año dos mil nueve, a las diez y treinta minutos de la mañana, la autoridad de primera instancia no realizó ningún análisis de dichos documentos, lo que provoca la nulidad de lo actuado...”

Resolución 110. Inspectoría General del Trabajo. 27-4-09.

Arto. 27 Ley General de Inspección del Trabajo

20) Los inspectores, al realizar inspecciones para verificar denuncias, deberán revisar todos los aspectos concernientes a dicha denuncia para concluir si existe o no la violación denunciada. “...Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de

Managua, Sector Servicio, relativo a la denuncia presentada por el señor RJCF, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la ALCALDIA DE MANAGUA (SITRA-AMD II-UNE), a las nueve y diez minutos de la mañana del veintidós de septiembre del año dos mil ocho, en la cual denuncia que la administración de la municipalidad está violentando lo dispuesto en los Artos. 57, 58 y 62 C.T... **RESUELVE:** I.- DECLARESE NULO y sin efecto todo lo actuado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Sector Servicio, con lo relacionado a la denuncia presentada por el señor RJCF, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la ALCALDIA DE MANAGUA (SITRAAMD II-UNE), a las nueve y diez minutos de la mañana del veintidós de septiembre del año dos mil ocho. **EN CONSECUENCIA:** I.- Ordénesele a la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, sector servicio, que deberá repetir las presentes diligencias, por lo cual, debe realizar una nueva inspección especial en la que el inspector del trabajo actuante observe lo dispuesto en el Arto. 27 de la Ley General de Inspección del Trabajo, y realice un muestreo de por lo menos veinte trabajadores, tomando en cuenta los siguientes documentos: contratos individuales de trabajo, roll de turnos u horario de trabajo, control de asistencia, entradas y salidas, planillas de pago, de igual manera, deberá realizar un análisis considerando los cortes de horas extras, cuántas horas laboran dichos trabajadores, cuántas le pagaron como horas extras, etc...” **Resolución 110. Inspectoría General del Trabajo. 27-4-09.**

Arto. 27 Ley General de Inspección del Trabajo

21) Las medidas correctivas establecidas por el Inspector del Trabajo en el acta de inspección tienen como finalidad que el empleador subsane los incumplimientos, hecho que se

debe comprobar con una reinspección. “... En cuanto al agravio del hoy recurrente que el acta de reinspección objeto de este recurso no se dio en ningún momento y más bien se tomó como referencia la anterior inspección que fue objeto de recurso por no ser terminada. Al respecto esta autoridad aclara al hoy recurrente que el acta de inspección integral fue terminada y que el informe de reinspección efectuada a la una y treinta minutos de la tarde del día ocho de Octubre del año dos mil ocho, su objetivo es que el Inspector del Trabajo verifique o compruebe que el empleador ha cumplido con las disposiciones que se le ordenaron cumplir en inspección anterior de conformidad al Arto. 28 inciso d) de la Ley General de Inspección del Trabajo. En el caso que nos ocupa se constató que las disposiciones dejadas en el acta de inspección integral realizada por la Inspectora del Trabajo María Yoliseth López Martínez, a las ocho y treinta minutos de la mañana del día veintidós de Agosto del año dos mil ocho, no se han cumplido es decir no fueron subsanadas. Por lo que esta autoridad confirma íntegramente la resolución recurrida...En consecuencia: **CONFÍRMESE** íntegramente el auto resolutivo recurrido en lo relativo I.- **MÚLTESE** a la empresa Vigilancia Empresarial S.A. (VIGENSA). Por la suma de DIEZ MIL córdobas (C\$ 10,000.00), por continuar persistiendo en las infracciones de sub-bloque 1.1 Contrato Individual de trabajo, Sub-bloque 2.2 Descanso y permisos...” **Resolución 111. Inspectoría General del Trabajo. 4-5-09.**

Arto. 28 inciso d) Ley General de Inspección del Trabajo

22) Cada empleador y su administración son responsables del cumplimiento de la legislación laboral, por lo que no puede atribuirse incumplimiento por actos realizados por el empleador anterior, de sus actuales trabaja-

dores. “... Ahora bien la inspección integral fue realizada a la empresa FORMOSA TEXTIL S.A. el día veinticinco de Julio del año dos mil año dos mil ocho y se realizó reinspección a la empresa FORMOSA TEXTIL (NICA) S.A. el día veinticuatro de Noviembre del año dos mil ocho, donde señaló el inspector actuante que hubo un cambio de razón social, sin embargo lo que existió como se ha relacionado en el considerando que antecede es un nuevo empleador con personería jurídica legal distinta, que contrató los servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración de conformidad al Arto. 9 C.T. Por lo que en materia de inspección hay nuevas directrices y nueva administración lo cual se debe dar un trato único sin colegir los resultados de otra empresa inexistente y de vieja data... Deben cerciorarse nuevos hechos para una nueva empresa prevaleciendo el principio de equidad que consiste en se le debe dar igual tratamiento a las partes, sin conceder a ninguna de ellas ningún privilegio, aplicando las normas establecidas con equidad y sin perjuicio de los principios tutelares del Derecho del Trabajo según el Arto. 5 numeral 4) de la Ley General de Inspección del Trabajo. En consecuencia se revoca íntegramente la resolución recurrida...” **Resolución 145. Inspectoría General del Trabajo. 7-7-09.**

Arto. 9 CT. Arto. 5 numeral 4) Ley General de Inspección del Trabajo

23) Las inspecciones especiales deben circunscribirse a la comprobación de los hechos denunciados que sustentan la realización de la misma. “... Que la denuncia por los dirigentes sindicales descrito en la introducción de la presente resolución, es por violación a su fuero sindical por supuestamente alterarles unilateralmente las condiciones de trabajo y trasladarlos a otro puesto de trabajo sin su consentimiento, violentando los Artos. 231, 232 y 233 del

Código del Trabajo... Que los agravios del hoy recurrente consisten en que el acta de inspección especial nació producto de dos denuncias, no obstante la referida acta de inspección especial se basó entre otras cosas en detectar infracciones e imponer medidas correctivas sobre aspectos que nada tienen que ver con lo denunciado por los quejosos... Por lo que la Inspectoría del Trabajo actuante debió centrarse en las denuncias por violación al fuero sindical, por lo que se admite los agravios del hoy recurrente... en consecuencia: REVOQUESE íntegramente el auto resolutivo recurrido....II.- Se ordena realizar nuevamente inspección especial sobre las denuncias de los señores CWW en su calidad de Secretario General y la señora JCGR en su calidad de Secretaria de Asuntos Laborales ambos pertenecientes a la junta directiva del Sindicato de los Trabajadores del Ingenio Montelimar-Julio Buitrago (SINTDIMON) ... ” **Resolución 151. Inspectoría General del Trabajo. 23-7-09.**

Arto. 27 Ley General de Inspección del Trabajo

24) La Ley General de Inspección del Trabajo no regula procedimiento para la verificación de la violación del fuero sindical, ya que dicho procedimiento está contenido en el artículo 232 del CT. “...Que efectivamente se comprobó la flagrante violación al fuero sindical mediante inspección especial realizada por la Inspectoría del Trabajo, Yaneira Corea, a las diez y treinta minutos de la mañana del día cuatro de Agosto del año dos mil nueve, que en la parte toral del asunto constató que la empresa SAE-A TECNOTEX, S.A. ha violentado nuestro ordenamiento jurídico laboral al despedir ilegalmente a los trabajadores.....todos en su calidad de dirigentes sindicales y afiliados al Sindicato de Trabajadores Augusto César Sandino, de la empresa SAE-A TECNOTEX, S.A... Que la hoy recurrente expresa que el Inspector Departamental

mental del Trabajo no cumplió el procedimiento establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo. Sin embargo el procedimiento administrativo por presunción de faltas contemplado en la Ley 664, su fin es sancionar e imponer multa pecuniaria, en el caso que nos ocupa, el Arto. 232 C.T. determina que el Inspector Departamental del Trabajo una vez constatada la violación al fuero sindical, decretará la nulidad de los actos violatorios, esto es totalmente independiente del procedimiento administrativo por presunción de faltas... En consecuencia: CONFIRMESE íntegramente el auto resolutivo recurrido en el sentido I.- DECLARESE NULO Y SIN EFECTO LOS DESPIDOS APLICADOS por la empresa SAE-A TECNOTEX...” **Resolución 158. Inspectoría General del Trabajo. 17-8-09.**

Arto. 232 CT

25) El Inspector Departamental del Trabajo, para imponer multas, debe cumplir con el procedimiento por presunción de faltas establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo. “... Mediante la revisión al expediente creado en primera instancia, esta autoridad verificó que en fecha veintidós de abril del dos mil nueve, a las diez y veinte minutos de la mañana, la Inspectora del Trabajo Jeannette Sandino Morales, realizó inspección especial en el centro de trabajo Atlantic Apparel, en la cual se constató que efectivamente la empresa canceló a cuarenta trabajadores aplicando el artículo 45 del Código del Trabajo. En este caso se inobservó el Arto 46 de la Ley General de la Inspección del Trabajo que establece que: El Inspector del Trabajo levantará el acta de infracción y presunción de falta, describiendo con propiedad, la conducta que se presume violatoria de las disposiciones legales que correspondan, cuando la infracción detectada por la actividad inspectiva esté vinculada”... En el caso que hoy nos ocupa, se inobservó el

debido proceso que establece la Ley General de Inspección del Trabajo...Por lo antes expuesto, se admiten los agravios del hoy recurrente...”

Resolución 160. Inspectoría General del Trabajo. 18-8-09.

Artos. 45, 46, 47 y 48 Ley General de Inspección del Trabajo

26) Si en la reinspección se comprueba que el empleador no ha cumplido con las medidas de advertencia dejada por el inspector laboral, el empleador será multado de acuerdo a la gravedad de los incumplimientos. “... Que mediante el acta de inspección antes relacionada se establecieron disposiciones laborales al centro de trabajo denominado ROSTICERIA ESPECIAL para corregir en determinado tiempo las infracciones encontradas... sin embargo a través de Acta de Re-inspección realizada el dieciséis de junio del dos mil nueve, se constató que el centro de trabajo denominado ROSTICERIA ESPECIAL, representada por el señor Torres Rodríguez en su calidad de empleador, aún persistía en las infracciones laborales encontradas en al Acta de Inspección Integral antes referida... Que el uso de artimañas en la obstrucción a la labor inspectiva hace que la autoridad de primera instancia aplique lo establecido en el Arto 57 de la Ley General de la Inspección del Trabajo. Por lo tanto al no cumplir en tiempo el empleador el requerimiento de los documentos relacionado con los trabajadores se presume que el empleador incumple las disposiciones legales, la autoridad ad quo actuó en el marco legal que le atribuye la Ley General de la Inspección del Trabajo de sancionar al empleador...” **Resolución 165. Inspectoría General del Trabajo. 23-8-09.**

Arto. 57 Ley General de Inspección del Trabajo

27) El empleador está obligado a colaborar con el Inspector del Trabajo cuando éste se lo requiera. “...Que la multa impuesta al empleador fue por obstruir en dos ocasiones la labor inspectiva lo cual se evidencia mediante informe sobre inspección extraordinaria y acta de inspección extraordinaria según rolan en el expediente de primera instancia, la primera visita fue realizada los días seis de marzo a las cinco de la tarde y el trece de marzo a las tres de la tarde, ambas del año dos mil nueve por el Inspector del Trabajo Carmen Masiel Larios Sandoval, se le recuerda al empleador que de conformidad al Arto. 30 de la Ley General de Inspección del Trabajo, tiene la obligación de colaborar cuando así lo requiera el inspector, por lo que se desestima el segundo agravio del recurrente...” **Resolución 172. Inspectoría General del Trabajo. 8-9-09.**

Arto. 30 Ley General de Inspección del Trabajo

28) Las actas y/o informes que levantan los inspectores del trabajo tienen valor probatorio. “... Que el hoy recurrente alega que le causa agravio el considerando III de la resolución de primera instancia en cuanto a que se toma como válido el Informe y/o acta de inspección que no se efectuó, en tal sentido esta autoridad considera que dicha acta, la cual rola en el folio nueve del expediente de primera instancia, tiene valor probatorio de conformidad al artículo 21 del Decreto 13-97 vigente en ese momento, el cual literalmente establece: “Las actas que levanten los inspectores y los informes que rindan en materia de sus atribuciones, tendrán valor probatorio...”, razón por la cual se desestima dicho agravio...” **Resolución 177. Inspectoría General del Trabajo. 16-9-09.**

Arto. 21 del Decreto 13-97 vigente en ese momento

29) El hecho que existan impugnaciones a actas de inspección anteriores al inicio del procedimiento de presunción de faltas, no vicia de nulidad dicho procedimiento. “... Esta autoridad considera que dicho incidente es improcedente ya que el hecho de que supuestamente existan impugnaciones de actas de inspecciones no resueltas con el Decreto 13-97 Reglamento de Inspectores del Trabajo (ya derogado) no invalida el que se le abra el procedimiento administrativo por presunción de falta, el hecho que las actas son coincidentes en objeto y causa no deja más que entrever que la empresa ha tenido el mismo comportamiento anómalo desde vieja data, el cual se tiene que enmendar y resolver definitivamente... En consecuencia recházese de plano la excepción de incidente de nulidad promovida por el recurrente licenciado LAUB por no tener ninguna fundamentación legal de conformidad al Arto. 321 C.T. y continúese el procedimiento por presunción de falta en contra de la empresa Unión Comercial de Nicaragua UNICOMER (CURACAO – GRANADA), remítanse las diligencias a la autoridad de primera instancia para que conozca y resuelva el caso según el Arto. 49 de la Ley No. 664...” **Resolución 180. Inspectoría General del Trabajo. 25-9-09.**

Arto. 321 CT

30) Los Inspectores del Trabajo deben confirmar las denuncias interpuestas antes de pronunciarse sobre las mismas, para cumplir con el debido proceso “...Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Matagalpa, relativo a la denuncia presentada por el señor OAG, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores Pedro Joaquín Chamorro, de la EMPRESA AGUADORA DE MATAGALPA, a las cuatro y treinta minutos de la tarde del treinta de junio del año dos mil nueve, mediante el cual denuncia que

su empleador alteró de manera unilateral el horario laboral de sus trabajadores...Que el proceso llevado en primera instancia contiene elementos que conllevan a la nulidad del mismo. Primero, con fecha dos de julio del año dos mil nueve, un Inspector del Trabajo no facultado por la ley, se pronunció sobre una denuncia que no había sido verificada al tenor de la ley, lo cual no se ajusta al debido proceso. ...Sin embargo, la autoridad A-Quo se pronunció de la denuncia en referencia, sin verificar la misma al tenor de las facultades que le confiere la Ley General de Inspección del Trabajo. Por último, como se mencionó en el primer considerando, la autoridad de primera instancia no se pronunció en tiempo y forma sobre el recurso de apelación interpuesto por el señor MMPC, en su calidad de Apoderado General Judicial de la EMPRESA AGUADORA DE MATAGALPA, a las tres de la tarde del siete de junio del año dos mil nueve, lo que anómalamente conllevó a la existencia de dos providencias o resoluciones en el mismo expediente, que declaran con lugar la denuncia que hoy nos ocupa, por tal razón, no le queda más a esta autoridad que declarar la nulidad de todo lo actuado, a partir del folio diez (10) del expediente creado en primera instancia... II.- Ordénesele al Inspector Departamental del Trabajo de Matagalpa, que deberá darle trámite a la mayor brevedad posible, a la denuncia presentada...” **Resolución 184. Inspectoría General del Trabajo. 1-10-09.**

Arto. 25 Ley General de Inspección del Trabajo

31) En los procedimientos iniciados por denuncia de los trabajadores, se le debe dar al empleador intervención de ley para que pueda ejercer su derecho de defensa. “.. Que la denuncia por violación al fuero sindical consiste en que el señor AR, fue despedido el día trece de Mayo del presente año de conformidad al Arto. 45 C.T. La hoy recurrente alega que se le dejó

en estado de indefensión ya que no se le dio intervención de ley incumpliendo con el debido proceso. Al respecto esta autoridad al analizar las diligencias creadas por la autoridad de primera instancia considera que efectivamente no se le dio intervención de ley al empleador para que alegara lo que tuviera a bien sobre la denuncia interpuesta en su contra, contraviniendo el Arto. 34 Cn... En consecuencia se declara nulo el auto resolutivo apelado y...Efectúese inspección especial sobre denuncia que por violación al fuero sindical promueve el señor CAR. II.- Concédasele la debida intervención de ley al empleador, para posteriormente resuelva la autoridad A-Quo conforme a derecho...” **Resolución 194. Inspectoría General del Trabajo. 12-10-09.**

Arto. 34 Cn

32) Cuando las inspecciones se realizan a petición de parte, si el empleador se niega a suministrar la información solicitada, se presumen incumplidas las disposiciones legales, cuya violación se le imputan. “ ... Que el recurrente expresa que se le aplica el inciso f) del Arto. 46 de la Ley No. 664, y este inciso es cuando el inspector hizo su labor y detecta incumplimiento por parte del empleador, y en el caso que nos ocupa se supone impidió el trabajo de inspector. Sobre este asunto esta autoridad considera en base al Arto. 31 de la Ley No. 664 “Presunción de incumplimiento” dice: “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 solo puede operarse si hay denuncia”. Al existir inconformidad por parte de los trabajadores ya que llevan más de tres semanas sin recibir salario correspondiente a dos catorcenas la segunda del

mes de Julio y primera de Agosto del presente año, el no atender el empleador al inspector se tiene como que efectivamente ha incumplido sus obligaciones tipificándose como falta grave, según el Arto. 53 de la Ley General de Inspección del Trabajo...” **Resolución 206. Inspectoría General del Trabajo. 23-11-09.**

Artos. 46 y 53 Ley General de Inspección del Trabajo

33) Es competente para realizar inspecciones laborales la autoridad administrativa que tenga jurisdicción donde está ubicado el centro de trabajo inspeccionado, aún cuando la oficina principal esté ubicada en otra jurisdicción. “... En cuanto a la excepción de incompetencia de jurisdicción alegada por el recurrente, esta autoridad tiene a bien aclarar que si bien es cierto que las oficinas administrativas de la empresa se encuentran ubicadas en el Departamento de Chinandega, también es cierto que la empresa tiene un plantel u oficinas productivas ubicadas en el Departamento de León, específicamente en el lugar conocido como Miramar, situación que caracteriza a la mayoría de las empresas del país, que a pesar del lugar donde se ubican las oficinas centrales o administrativas, tienen sucursales en todo el territorio nacional...” **Resolución 211. Inspectoría General del Trabajo. 2-12-09.**

Arto. 277 CT y Arto. 9 del Acuerdo Ministerial JCHG 019-12-08 del Procedimiento Administrativo Laboral Oral

34) El empleador está obligado a llevar en cada local de trabajo que posea, copia de todos los documentos relacionados con la relación laboral, para que tanto el trabajador como el inspector los puedan revisar. “... el criterio del Ministerio del Trabajo es que en cada lugar ya sea plantel o planta productiva, sucursal

o dependencia administrativa, el empleador está en la obligación de llevar ahí los registros de los trabajadores ubicados en dichos puntos. El Arto. 91 C.T. dice “El trabajador tiene derecho a revisar los documentos relacionados con el pago de su salario”. En relación a este artículo, cómo sería posible que el trabajador revise las planillas o archivos que el empleador lleva del pago de sus salarios y demás prestaciones sociales, si toda la documentación la lleva centralizada, por consiguiente, es deber del empleador llevar copias de dichos registros en las sucursales o demás dependencias...” **Resolución 211. Inspectoría General del Trabajo. 2-12-09.**

Artos. 17 literal e) y 91 CT

35) Si el empleador denunciado es un socio de una cooperativa, la inspección especial para corroborar dicha denuncia tiene que realizarse en la cooperativa por ser el lugar donde se presta el trabajo. “... En cuanto lo alegado por el recurrente en su segundo agravio, en el cual manifiesta que en el considerando tercero de la resolución recurrida, se le imputa una presunción de despido sin haberse realizado la inspección respectiva al empleador, por cuanto ésta se mandó a realizar a la Cooperativa Unidos, y el denunciante supuestamente no tiene ninguna relación laboral con ésta; por lo que esta autoridad le aclara que las inspecciones especiales son ejecutadas en el centro de trabajo, por lo cual la cooperativa es tomada como tal, según el artículo 22 de la Ley General de Inspección del Trabajo porque es ahí donde se controla el trabajo de los conductores de las unidades. Además, es oportuno recordarle que cuando el empleador es socio de una cooperativa, y este contrata personal para que le labore, la cooperativa asume las consecuencias de este acto...” **Resolución 220. Inspectoría General del Trabajo. 16-12-09.**

Arto. 22 de la Ley General de Inspección del Trabajo

36) Las actas firmadas por los trabajadores y empleadores ante el Ministerio del Trabajo causan estado, por tanto su incumplimiento debe ser conocido por la autoridad judicial.

“...Esta autoridad garantizando los derechos constitucionales del debido proceso y el derecho a la defensa, establecidos en el Arto. 34 Cn. resuelve declarar nulo todo lo actuado a partir del folio veintitrés (23) de las diligencias creadas por la autoridad de primera instancia en adelante, hasta la resolución No. 003-09 de las nueve y cuarenta minutos de la mañana del día diecisiete de julio del año dos mil nueve, dictada por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Somoto, Departamento de Madriz. Se le recuerda a la autoridad que una vez que se llevan a cabo acuerdos tanto totales como parciales entre los distintos trabajadores y el empleador y estos últimos no cumplen, se debió trasladar a los trabajadores directamente a la vía judicial, con el asesoramiento del Ministerio del Trabajo, para evitar cualquier tipo de retardación de justicia administrativa, ya que las actas de acuerdos levantadas en el MITRAB causan estado según el Arto. 270 C.T....Por lo que en este sentido se admite el agravio de la hoy recurrente. En consecuencia esta autoridad revoca íntegramente la resolución recurrida y ordena archivar las presentes diligencias...” **Resolución 173. Inspectoría General del Trabajo. 8-9-09.**

Arto. 270 CT, Artos. 1, 22, y 24 del Acuerdo Ministerial JCHG 019-12-08, del Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Inspector General del Trabajo

1) El Inspector (a) General del Trabajo no tiene facultad para revisar una resolución en materia de higiene y seguridad del trabajo por cuanto ello es competencia de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo. “... Visto el escrito firmado y presenta-

do por el licenciado JATC en su calidad de Apoderado Especial de la empresa CUKRA DEVELOPMENT CORPORATION, S.A. a las nueve y cincuenta minutos de la mañana del día diez de Diciembre del año dos mil ocho, en el cual interpone formal recurso de revisión en contra de la resolución número 004-2008 dictada por la Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo, de Bluefields, Región Autónoma Atlántico Sur. Al respecto esta autoridad considera que no es competente para pronunciarse sobre el recurso de revisión intentado ya que recurre contra una resolución en materia de higiene y seguridad del trabajo, por lo que la competencia exclusiva de resolver le corresponde a los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo, bajo la dependencia de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo de conformidad a los Artos. 304, 306 y 331 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **EN CONSECUENCIA:** I.- Declárese IMPROCEDENTE el recurso de revisión promovido por licenciado JATC en su calidad de Apoderado Especial de la empresa CUKRA DEVELOPMENT CORPORATION, S.A. por no ser esta la autoridad competente. II.- Se le previene a la parte recurrente hacer uso de su derecho ante las autoridades correspondientes, como lo establece la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y su reglamento (Decreto No 96-2007)...” **Resolución 20. Inspectoría General del Trabajo. 8-1-09.**

Artos. 304, 306 y 331 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y su reglamento

2) El Inspector (a) General del Trabajo no es competente para conocer de una apelación por denegatoria de reestructuración de junta directiva sindical. “...Visto el escrito firmado y presentado por la señora BPMO en su calidad de Secretaria General del Sindicato de Trabajadores “EL ESFUERZO DEMOCRATICO” de

la empresa SAE-A TECNOTEX S.A, a las ocho y cincuenta y cinco minutos de la mañana del día cuatro de Septiembre del año dos mil nueve, escrito mediante el cual interpone recurso de apelación por la vía de hecho de la denegatoria a la inscripción de reestructuración de la junta directiva de la organización sindical que preside. Al respecto esta autoridad considera que no es de nuestro resorte resolver sobre la reestructuración de un sindicato existente. Nuestro ordenamiento jurídico laboral es claro en establecer que tenemos conocimiento y resolvemos recursos de apelación cuando es denegada la inscripción de un nuevo sindicato, de conformidad al Arto. 213 párrafo 3^{er} del Código del Trabajo y Arto. 13 de Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales **EN CONSECUENCIA:** Declárese IMPROCEDENTE el recurso de apelación por la vía de hecho promovido por la señora BPMO en su calidad de Secretaria General del Sindicato de Trabajadores “EL ESFUERZO DEMOCRATICO” de la empresa SAE-A TECNOTEX S.A. por no tener fundamento jurídico y procedimental que lo sustenten. **COPIESE Y NOTIFÍQUESE...** **Resolución 175. Inspectoría General del Trabajo. 9-9-09.**

Arto. 213 párrafo 3^{er} CT y Arto. 13 Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales

Contratista

1) Los contratistas se consideran empleadores cuando contratan trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios. “...Esta autoridad al analizar el contenido del acta se evidencia que el Inspector del Trabajo tuvo conocimiento a través de entrevista de trabajadores que éstos fueron despedidos, reconociendo que su empleador es el señor C LG, lo que se comprueba con

contratos por tiempo determinado que rola del folio veintidós (22) al folio ciento dieciséis (116) de las diligencias de primera instancia. Lo cual en caso de incumplimiento a nuestro ordenamiento jurídico laboral a quien debe ordenársele el cumplimiento es al señor CLG en su calidad de contratista de conformidad al artículo 8. C.T. Que dice: “Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración”. Y el artículo 9. C.T que establece: “Tienen el carácter de empleadores los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios “. Por lo que se admite el agravio del hoy recurrente...” **Resolución 171. Inspectoría General del Trabajo. 8-9-09.**

Artos. 8, 9 CT

2) Si el sub contratista no cumple sus obligaciones con los trabajadores, el contratista tiene responsabilidad solidaria y su incumplimiento es sancionable, de acuerdo a la falta cometida por el sub contratista “...No ha lugar al recurso de apelación que interpusiera el licenciado SALC en su calidad de Apoderado General de Administración de la empresa INVERSIONES EL CARAO S,A, en contra de la resolución número 13-09 dictada por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua Local uno, a las nueve y treinta minutos de la mañana del día uno de Octubre del año dos mil nueve. **En consecuencia:** CONFIRMESE íntegramente la resolución recurrida. En el sentido I.- **MULTESE** a la empresa INVERSIONES EL CARAO S,A. representada por el señor AGBC en su calidad de Gerente General por la suma de cuarenta salarios mínimos, vigentes en el sector económico del sector construcción que es de

tres mil quinientos ochenta y siete con 54/100 Córdobas (C\$ 3,587.54) para un total de ciento cuarenta y tres mil quinientos uno con 60/100 Córdobas (C\$ 143,501.60) II.- Debido a que el subcontratista RER no ha cumplido con sus obligaciones laborales, la empresa INVERSIONES EL CARAO S,A, deberá asumir los pasivos laborales de los trabajadores, ya que el contratista es solidario ante los pasivos laborales que el sub – contratista debe a los trabajadores, es decir el contratista responde laboralmente ante los trabajadores de conformidad al Arto. 180 del Código del Trabajo. Cópiese, notifíquese. Y con testimonio de lo resuelto vuelvan todas las diligencias a su lugar de origen...” **Resolución 206. Inspección General del Trabajo. 23-11-09.**

Arto. 180 CT

III. Relaciones

Individuales de Trabajo

Contrato laboral individual

El consentimiento para el traslado debe pedirse al trabajador cuando vaya a producirse dicho traslado y no desde que se firma el contrato de trabajo porque esa autorización previa carece de validez. “... Que el hoy recurrente alega que por el giro de la institución los contratos están elaborados en base a la circunscripción funcional a la que pertenecen, como es el caso de INTA-PACIFICA SUR, que comprende los departamentos de Carazo, Masaya, Granada y Rivas, y que el contrato individual de trabajo establece en la cláusula segunda que el trabajador podrá ser trasladado a otro lugar cuando por necesidades del Instituto el empleador lo considere necesario. Al respecto esta autoridad considera que los derechos laborales son concretos y objetivos y en cuanto a los traslados se requiere como requisito sine quanon el consentimiento del trabajador de conformidad al Arto. 31 C.T.... Por lo que se desestiman los agravios del hoy recurrente...” **Resolución 115. Inspectoría General del Trabajo. 5-5-09.**

Arto. 31 CT

Contrato laboral por tiempo determinado

El empleador no está obligado a prorrogar un contrato por tiempo determinado por el hecho de que el trabajador sea un dirigente sindical. “... En este caso en particular, si bien es cierto que el trabajador gozaba de fuero sindical, también es cierto que tenía una relación de trabajo determinada, la cual vencía el diez de septiembre del año dos mil nueve, y por consiguiente, el empleador no está en la obligación de suscribirle un nuevo contrato de trabajo, ni tampoco está obligado a convertir el contrato determinado en tiempo indeterminado... Es cierto que al señor ACMS, no se le podía restringir el derecho a sindicalizarse y/o a formar parte de la junta directiva de un sindicato, pero también es cierto que tampoco se puede obligar al empleador continuar con esta relación de trabajo cuando existía de por medio un contrato de trabajo por tiempo determinado, el cual se debe respetar y cumplir por ambos otorgantes...” **Resolución 208. Inspectoría General del Trabajo. 25-11-09.**

Artos. 19 y 41 inciso a) CT

Contrato laboral a tiempo parcial

La relación jurídica de todos los docentes horarios que son contratados para hacerse cargo de una asignatura durante una unidad de tiempo ordinaria, debe ser considerada como una relación laboral a tiempo parcial.

“...La ley 671 fue aprobada por la Asamblea Nacional el 11 de septiembre 2008 y sancionada por el Presidente de la República el 31 de octubre de ese año, quien la mandó a publicar; publicación que se dio en la Gaceta, Diario Oficial, No. 215 del 11 de noviembre del 2008.

A pesar de que el régimen laboral de los docentes horarios fuera regulado hasta con la promulgación de esta ley, ya la Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones Circunscripción Managua, en sentencias No. 46-2007 del 31 de enero del 2007 y 349-2008, del 23 de octubre del 2008, es decir, antes de la promulgación de la ley, había establecido las condiciones en las cuales se debe considerar como relación laboral la establecida con los docentes horarios. (Le adjuntamos copia de dichas sentencias para su ilustración). La sentencia 46-2007 está referida a un docente de la Universidad de Ciencias Empresariales (UCEM) y la 349-2008 se refiere a otro docente que demandó a la Universidad Iberoamericana de Ciencias y Tecnología (UNICIT). En síntesis el criterio de la sala laboral es que independientemente del nombre que se le ponga al contrato, e independientemente de la carga horaria del docente, si se comprueban los elementos constitutivos de la relación laboral, debe tenerse como tal.

Como es de su conocimiento, dicha ley 671 crea un régimen laboral exclusivo para los docentes universitarios horarios. El Arto. 202 A de la ley se encarga de definir como docente universitario horario “trabajadores que se dedican a la labor docente en forma horaria en los procesos de

enseñanza-aprendizaje de cualquier disciplina de las ciencias, la tecnología, las artes, y las letras, en las Universidades y Centros de Educación Técnica Superior Pública o Privada. Entiéndase en forma horaria el tiempo de trabajo sujeto a una jornada de tiempo determinada en la que se establece un número de horas clases a impartirse en un tiempo que oscila desde lo bimensual hasta lo semestral en cualquier modalidad de estudio (matutino, vespertino, nocturno, sabatino, o dominical), horas que corresponden a una o varias asignaturas que se imparten en un rango de ese tiempo establecido...”

Es decir, la definición deja totalmente claro que aquel docente que es contratado para atender un grupo de estudiantes dentro de una de las formas ordinarias de organización de la actividad académica, debe ser considerado bajo una contratación laboral. O sea que todo docente que sea contratado para impartir una o varias asignaturas durante la unidad de tiempo en que el centro de estudios organiza su actividad académica regular u ordinaria (que va desde lo bimensual hasta lo semestral) y practica evaluaciones, planifica el cumplimiento de la currícula del centro de estudios, tiene responsabilidades por el rendimiento académico del grupo de estudiantes, entrega reportes de notas en las fechas establecidas por el centro de estudios, practica exámenes especiales, tiene una relación laboral. Incluso muchas veces tienen años de estar impartiendo una misma asignatura. A diferencia de los considerados en la parte infine del Arto. 202 B que se refieren a quienes de forma extraordinaria presten sus servicios profesionales, en ninguna modalidad que vaya de lo bimensual hasta lo semestral.

Extraordinaria significa fuera de lo ordinario, fuera de la actividad académica ordinaria, o sea se trata de especialistas que no son contratados para hacerse cargo de una asignatura durante una

unidad de tiempo ordinaria, que va de lo bimensual a lo semestral, como dice el Arto. 202 A. Son profesionales que concurren al centro de estudios de forma eventual, no sistemática.

Adicionalmente le hago saber que tenemos conocimiento que todas las universidades que integran el Consejo Nacional de Universidades han establecido contratos de trabajo con sus docentes horarios.

En conclusión la posición de la Dirección Jurídica del Ministerio del Trabajo es que la relación jurídica de todos los docentes horarios que caen bajo el ámbito del Arto. 202 A debe ser considerada como una relación laboral a tiempo parcial...” **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el día 24 de abril del año 2009.**

Artos. 19 y 202 A y B CT

Contrato laboral escrito

El empleador está obligado a suscribir un contrato por escrito con el trabajador desde el inicio de la relación laboral. “...La hoy recurrente alega como su primer agravio que rechaza lo plasmado en el Bloque Número Uno del Acta de Inspección Ordinaria recurrida, ya que los contratos individuales de trabajo se presentarán en su oportunidad al Ministerio del Trabajo en tiempo y forma para su certificación respectiva por el Ministerio del Trabajo. Al respecto esta autoridad considera que la elaboración de los contratos de trabajo se debe realizar desde el comienzo de la relación laboral sin perjuicio de solicitar la certificación al Ministerio del Trabajo (Arto. 23 C.T.), no es excusa el hecho que no estén certificados los contratos por el MITRAB, para elaborar los contratos individuales de trabajo por lo que se desestima el agravio del recu-

rente...” **Resolución 189. Inspectoría General del Trabajo. 8-10-09.**

Arto. 23 CT

Elementos del Contrato de Trabajo

1) Llevar controles de entrada y salida al personal que labora en la empresa hace presumir la existencia de una relación laboral por el control del tiempo, que es uno de los elementos de la subordinación jurídica, con independencia de cómo se llame al contrato. “... Al contrario, el señor Alí Alvarado Laguna presenta en las diligencias de primera instancia, fotocopias que corren del folio 203 al 272 que presentan las páginas de un cuaderno titulado “Control de entradas y salidas – Intendencia de la Propiedad – viernes 23, enero 09. Nota. No deteriorar este cuaderno. Cuidarlo. Sólo para anotar al personal” El solo nombre del libro ya hace nacer la presunción de una relación laboral puesto que el libro está destinado a controlar la jornada de trabajo “del personal” lo cual es propio de una relación jurídica típicamente laboral ya que pone de relieve la subordinación, que es un elemento fundamental de la relación laboral, según el Arto. 19 del Código del Trabajo. Si lo anterior no fuera suficiente, a folio 26 corre un contrato de trabajo aportado como prueba por el señor AAL, a nombre de ACVR, y de los folios 28 a 202 todos los llamados “Contratos de servicios profesionales”. Con estos contratos pretende demostrar que cuando él considera que la relación es laboral firma un contrato de trabajo, con lo cual supuestamente estaría cumpliendo la ley. Sin embargo, del folio 32 a 37 corre el contrato de la señora GMFR, el cual deja en absoluta evidencia la subordinación inequívoca de la relación laboral. Todos los contratos llamados de servicios profesionales son iguales en su concepto.... En las fotocopias del libro de Control de entradas

y salidas del personal se puede constatar que la señorita AVR firma en todas las hojas, lo cual sería absolutamente normal puesto que el señor Alí Alvarado aceptó que con ella hay una relación laboral. Sin embargo, también firman ese mismo libro todas las personas contratadas bajo la modalidad de servicios profesionales. Al reverso del folio 208 se lee la anotación de la señora GFR, lo cual es prueba irrefutable de que tanto las personas contratadas bajo una relación laboral como las contratadas bajo la figura de servicios profesionales estaban en la misma situación de subordinación, lo cual es suficiente para concluir que realmente se trata de una relación jurídica laboral, al margen del título que le hayan puesto a los contratos...” **Resolución 147. Inspectoría General del Trabajo. 8-7-09.**

Arto. 19 CT

2) La prestación personal, remunerada y subordinada implica la existencia de una relación laboral. “...Que mediante el Acta de Inspección Integral relacionada en la introducción de la presente resolución la cual, según el Arto. 32 de la Ley General de Inspección del Trabajo tiene carácter de documento público y genera certeza y plena prueba, se evidenció que el empleador evade su responsabilidad y obligación laboral con los trabajadores que se desempeñan en el área de empaque, área de servicio, transportistas, suscriptores y área de servicio de transporte agencias, ya que trata por medio de contratos de servicios profesionales, no otorgar las prestaciones sociales inherentes e irrenunciables que tienen dichos trabajadores según nuestro ordenamiento jurídico laboral, sin embargo se dejó claro que la relación existente entre las ciento veintisiete personas que laboran en dichas áreas y la empresa Editorial La Prensa es de naturaleza meramente laboral por existir prestación de servicios, subordinación y remuneración conforme

el Arto. 19 C.T...” **Resolución 216. Inspectoría General del Trabajo. 11-12-09.**

Arto. 19 CT

3) La ley que regula la contratación de los servicios profesionales y técnicos de nicaragüenses en los programas y proyectos del sector público que se financian con fondos provenientes de gobiernos u organismos internacionales, no se aplica al sector privado y no puede servir de fundamento para la suscripción de contratos de servicios profesionales que encubren un contrato laboral. “... El apelante fundamenta sus agravios a través de la ley que regula la contratación de los servicios profesionales y técnicos nicaragüenses en los programas y proyectos del sector público que se financian con fondos provenientes de gobiernos u organismos internacionales, Ley No, 505. Al respecto esta autoridad considera que dicha ley no es aplicable para el recurrente ya que la Ley 505 establece en su Arto. 1: “La presente ley tiene por objeto regular la contratación preferente de los servicios de profesionales y técnicos nicaragüenses en la preparación, elaboración y ejecución de los programas y proyectos del sector público, que contemplen financiamiento mediante préstamos otorgados por gobiernos u organismos internacionales o nacionales. También en los programas y proyectos del sector privado en los cuales el Estado sirva como intermediador del financiamiento o garante del mismo. En los programas y proyectos que se reciban en concepto de donación, deberá ejecutarse la misma política de preferencia de contratación de profesionales y técnicos nicaragüenses, siempre que no se establezca lo contrario en sus propios instrumentos.” En el artículo 2.- Ámbito de Aplicación prescribe: “Para los efectos de esta Ley el sector público corresponde: 1. El Poder Ejecutivo...Presidencia de la República. Vicepresidencia de la Repú-

blica. Ministerios de Estado. Entes descentralizados y desconcentrados. Bancos e instituciones financieras del Estado. Empresas estatales 2. El Poder Legislativo 3. El Poder Judicial 4. El Poder Electoral 5. La Contraloría General de la República 6. La Superintendencia de Bancos y Otras Instituciones Financieras 7. Las Alcaldías 8. Las universidades que reciben fondos del Estado 9. Consejos y Gobiernos Regionales Autónomos 10. Todas aquellas instituciones o empresas que reciben fondos provenientes del sector público o en las que el Estado tenga participación accionaria.” En consecuencia dicha ley no es aplicable a la empresa EDITORIAL LA PRENSA, primeramente porque es para programas y proyectos del Estado y segundo porque no puede concebirse que un emparador o transportista sea un profesional o técnico que tiene conocimientos complejos para su labor lo cual no puede tomarse como un servicio profesional. Por lo que se desestima el agravio del recurrente...” **Resolución 216. Inspectoría General del Trabajo. 11-12-09.**

Ley 505 Ley que regula la contratación de los servicios profesionales y técnicos nicaragüenses en los programas y proyectos del sector público que se financian con fondos provenientes de gobiernos u organismos internacionales

Décimo tercer mes

El décimo tercer mes debe pagarse con el salario ordinario no con el básico, cuando el trabajador devenga otras percepciones salariales. “...En el caso en autos, la parte empleadora no pagó el décimo tercer mes conforme al salario ordinario de los trabajadores sino en base al salario básico, incumpliendo de esta manera con las disposiciones legales mencionadas, es por esa razón, que es obligación del empleador resarcir este derecho a sus trabajadores, de conformidad

con la ley, no sólo el hecho de pagar la multa impuesta por la autoridad a-quo, sino también de retribuir a sus trabajadores el pago del décimo tercer mes en lo que respecta al “bono”...” **Resolución 26. Inspectoría General del Trabajo. 16-1-09.**

Artos. 84 y 94 CT

Derechos adquiridos

1) Si el empleador concede un beneficio adicional a la ley a un trabajador, no puede negárselo a otro porque lo está discriminando, de igual forma se convierte en derecho adquirido para todos los trabajadores de la empresa. “... Que en el Acta de Inspección Especial antes referida se constataron dos situaciones que dan elementos para decidir sobre el presente caso. Primero, el licenciado JDRG, en su calidad de Responsable de Recursos Humanos de la empresa El Nuevo Diario, manifestó que “ efectivamente, la empresa mantuvo el pago del subsidio del señor FC (trabajador), en un cien por ciento y que de igual manera en casos que se fueron presentando anteriormente, pero que en el caso del señor DMLR, se hizo una excepción ya que es voluntario el decidir si se le reconoce o no, pero que tal decisión no es tomada por él sino por parte de la gerencia general”. De esta declaración se determina que hay una situación discriminatoria que afecta a unos trabajadores y que el pago del cien por ciento del salario en concepto de subsidio es un derecho laboral adquirido para los trabajadores de la empresa El Nuevo Diario, de conformidad a los Artos. 1 y 2 de la Ley No. 516, Ley de Derechos Laborales Adquiridos, el cual no está sujeto al arbitrio o voluntad del empleador. Por lo que se debe reconocer el cien por ciento de salario para el pago del subsidio del

señor DMLR.”. **Resolución 138. Inspectoría General del Trabajo. 2-6-09.**

Arto. 1 y 2 Ley de derechos laborales adquiridos

2) Al negarse a suministrar la documentación solicitada relativa al pago de los salarios, se presumen ciertos los datos alegados por el trabajador de que siempre se les ha pagado el 40 % del complemento de subsidio y se tiene como un derecho adquirido.

“...En cuanto a que el empleador ha procedido a pagar únicamente el 60 % de los salarios a aquellos trabajadores a quienes se les extienden órdenes de reposo, se presume incumplimiento a las disposiciones de nuestro ordenamiento jurídico laboral, según lo estipulado en el Arto. 31 de la Ley General de Inspección del Trabajo “Presunción de incumplimiento” ya que según lo alegado por los trabajadores, ENACAL nunca les había deducido a sus pagos en concepto de subsidio y que siempre se les aplicaba el cien por ciento, así mismo la empresa se negó a portar información al respecto, en consecuencia el empleador violenta los Artos. 1 y 2 de la Ley No. 516 Ley de Derechos Laborales Adquiridos por lo que se confirma íntegramente la resolución recurrida...” **Resolución 207. Inspectoría General del Trabajo. 24-11-09.**

Arto. 31 Ley General de Inspección del Trabajo, Artos. 1 y 2 Ley de derechos laborales adquiridos

3) No se considera derecho adquirido el pago de vacaciones porque la costumbre no puede ir en contra de ley expresa, que mandata el descanso durante ese período. “...En respuesta a comunicación recibida en esta Dirección a las once y cinco minutos de la mañana día del 04 de Marzo de los corrientes, en la cual presenta consulta jurídica referida a si es derecho adqui-

rado el pago de las vacaciones y no el descanso de las mismas, tengo a bien expresar lo siguiente: 1) El artículo 76 del Código del Trabajo dispone que el trabajador debe descansar las vacaciones cada seis meses con goce de salario, y para ello el empleador deberá calendarizar la misma y dar a conocer la programación respectiva al trabajador, el citado Código en el artículo 77 sólo establece el pago de las vacaciones cuando finaliza la relación laboral, ello para cumplir con la naturaleza restauradora de las mismas.

2) El principio V del Título Preliminar del Código del Trabajo, establece de forma taxativa, que 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, por lo que el empleador y el trabajador están obligados a observar las mismas.

3) Aún cuando ha sido costumbre en su empresa el pago de quince días de vacaciones y el descanso de los otros quince días, esto no puede considerarse como un derecho adquirido de conformidad a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley No. 516, Ley de Derechos Laborales Adquiridos, porque va en contravención de lo dispuesto en el Código del Trabajo, instrumento que es de orden público y de obligatorio cumplimiento. Además en ningún caso puede invocarse la costumbre como fuente de derecho contra ley expresa. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el día 5 de marzo del año 2010.**

Artos. 76, 77 CT, Principio Fundamental V CT, Arto. 2 Ley de derechos laborales adquiridos

Descanso laboral

Si el trabajador labora en su día de descanso semanal, el tiempo trabajado debe considerarse trabajo extraordinario y pagarse como hora extra sin que ese monto deba incorporarse al salario ordinario, excepto que exista acuerdo con el empleador en ese sentido. “... Después de haber analizado las diligencias creadas en primera instancia, así como los agravios expresados por el hoy recurrente, esta autoridad pudo verificar que en el caso en autos no existen los suficientes elementos de prueba que determinen que las horas extras que realizan los trabajadores que se desempeñan como choferes en sus días de descanso semanal o séptimo día, forman parte de sus salarios ordinarios... Que la autoridad de primera instancia en su auto resolutivo recurrido, señaló “Siendo que la forma de pago fue consensuada entre los representantes de los choferes operativos y la administración de la empresa que se les tomaría los séptimos días como parte de su salario ordinario...este acuerdo debe ser respetado y por ende lo devengado en los séptimos días (Domingos) debe ser computado y tomado en cuenta para el cálculo del treceavo mes...”. Sin embargo, en el expediente creado en primera instancia, no rola el referido acuerdo que invoca la Inspectoría Departamental del Trabajo, por otra parte, en el ACTA DE INSPECCION ESPECIAL mencionada, se verificó que no existe tal acuerdo entre las partes, sino más bien el hecho de que el tiempo extraordinario correspondiente al día de descanso semanal, se les pagó únicamente cuando de forma extraordinaria laboraron en esos días... Como se podrá observar, el Código del Trabajo es claro al determinar que las horas extras que se laboren en días de descanso obligatorio, se pagarán un cien por ciento más de su valor real, no obstante, dicho pago no forma parte del salario ordinario de los trabajadores. Por lo antes expuesto, no le que-

da más a esta autoridad que admitir los agravios expresados por el hoy recurrente...” **Resolución 114. Inspectoría General del Trabajo. 4-5-09.**

Arto. 65 CT

Extinción del contrato laboral

Despido

1) El empleador no puede despedir al trabajador mientras éste se encuentra de subsidio pues está suspendida la relación laboral por esa circunstancia. “...Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, sector servicio, relativa a la denuncia presentada por el señor ODS, en su calidad de trabajador de la empresa NEPTUNO S.A., a las once y treinta minutos de la mañana del doce de enero del año dos mil nueve, mediante el cual denuncia que fue despedido encontrándose de subsidio médico... Que en el expediente creado en primera instancia, rola orden de reposo por incapacidad temporal número 2037417, emitida el día siete de diciembre del año dos mil ocho, con fecha de vencimiento cinco de enero del año dos mil nueve; orden de reposo por incapacidad temporal número 2098528, extendida el día seis de enero del año dos mil nueve, con fecha de vencimiento cuatro de febrero del año dos mil nueve, así mismo, rola carta de despido con fecha seis de enero del año dos mil nueve, lo que significa que al momento que se le aplicó el despido al trabajador, éste se encontraba de subsidio médico... El Arto. 80 C.T. establece “Durante el período de vacaciones el empleador no podrá adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales”. Este mismo principio o beneficio social, se les aplican a los trabajadores cuando se encuentran de subsi-

dio o reposo médico...” **Resolución 99. Inspección General del Trabajo. 17-4-09.**

Arto. 80 CT

2) Produce despido violatorio cuando el empleador despide sin causa justa a trabajadores firmantes de un pliego de peticiones. “... En cuanto al fondo del asunto, es necesario explicar que el caso en autos refiere a despidos de cuatro (4) trabajadores que eran firmantes de un pliego de peticiones presentado ante el Ministerio del Trabajo con fecha diecisiete de agosto del año dos mil nueve, sin embargo, estos trabajadores fueron despedidos el diecinueve de agosto del año dos mil nueve, lo cual va en contravención de lo dispuesto en el Arto. 376 C.T. el cual dispone “Desde el momento en que los interesados entregaren a la inspección departamental del trabajo el escrito y pliego de peticiones, toda terminación de contrato individual de trabajo deberá ser previamente autorizada por el conciliador o, si éste ya no estuviera conociendo, por la inspección departamental del trabajo, siempre y cuando se tratare de trabajadores que suscribieron o se adhirieron posteriormente al pliego de peticiones”. En vista de que dichos despedidos se materializaron de conformidad al Arto. 45 C.T., es decir, fueron despidos aplicados sin causa justa, y el Arto. 376 C.T. como se mencionó anteriormente, establece que estos trabajadores no podrán ser despedidos sin causa justa, y que sus despidos tendrán que ser autorizados por la autoridad administrativa laboral que se encuentra conociendo en ese momento de dicho pliego de peticiones”. **Resolución 213. Inspección General del Trabajo. 4-12-09.**

Arto. 376 CT

Causales de Despido

Despido injustificado

1) El despido sin causa contemplado en el artículo 45 CT no puede ser aplicado a los dirigentes sindicales. “...Que la hoy recurrente pone en tela de duda lo constatado por la Inspectora del Trabajo al decir que no se constató lo dicho por los trabajadores. Al respecto esta autoridad le da a conocer a la apelante que en el acta de Inspección especial se plasmó que se revisaron los expedientes laborales de los afiliados y miembros del sindicato, constatando que existe notificación de despidos en la que se detalla que rescinden del contrato de todos los mencionados, en base al Arto. 45 C.T. esto en presencia del licenciado EM, en su calidad de Responsable de Recursos Humanos. Así mismo la autoridad de primera instancia creó un expediente de la denuncia que nos concierne la que consta de noventa y cuatro folios (f-94) y contiene abundantes pruebas documentales que dieron elementos para resolver conforme a derecho como son cartas de despidos en base al Arto. 45 C.T; contratos de trabajo y certificación de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores Augusto César Sandino de la empresa SAE-A TECNO-TEX “STACS” emitida por la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo, la cual tiene efectos jurídicos según el Arto. 214 C.T.” **Resolución 158. Inspección General del Trabajo. 17-8-09.**

Artos. 45 y 214 CT

2) El despido sin causa contemplado en el artículo 45 CT no es de aplicación colectiva. “... Que el despido con el Arto. 45 C.T. no es de aplicación colectiva, pues no lo determina así el precepto legal referido, en ese sentido el

despido sin causa justa solamente cabe de manera individual. El Arto. 45 del Código del Trabajo está bajo el Título II llamado Derecho Individual del Trabajo y bajo el Capítulo VI llamado De la terminación del contrato individual o relación de trabajo. Consecuentemente con lo anterior, el Arto. 45 está redactado en singular y no hay ningún margen para interpretar que se puede aplicar de manera colectiva. Simultáneamente, es preciso decir que cuando se despide bajo las mismas circunstancias a una pluralidad de trabajadores, es porque la administración de la empresa encontró una causa para tomar tal decisión. Esa causa, cualquiera que haya sido, debió someterse a la consideración de la autoridad administrativa laboral, para determinar las consecuencias jurídicas de tal decisión y por ende, tutelar los derechos laborales que hubiera que tutelar...” **Resolución 41. Inspectoría General del Trabajo. 29-1-09.**

Arto. 45 CT

3) En el despido colectivo debe intervenir la autoridad laboral. “... Consecuente con lo anterior, solamente cabe el despido colectivo en los casos d) y e) del Arto. 41 del C.T., referidos a “cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y comprobados por el Ministerio del Trabajo” y por “resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa”. Resulta entonces absolutamente obvio que ningún empleador puede despedir colectivamente a los trabajadores, si no interviene de previo la autoridad laboral administrativa o una autoridad judicial. Y no es el caso de autos puesto que la empresa DASOL TEXTIL S.A. despidió a ciento setenta y cuatro (174) trabajadores sin contar con la autorización expresa estipulada en las disposiciones citadas... **EN CONSECUENCIA:** I.- CONFIRMESE el auto resolutivo recurrido, en el sentido de que

la empresa DASOL TEXTIL S.A., representada por el señor CHONG KYU PARK, en su calidad referida, deberá pagar en el término de veinticuatro horas después de notificada la presente providencia, la multa impuesta por la autoridad a-quo, que equivale a la cantidad de cuarenta y siete mil trescientos cuarenta y seis córdobas con veinte centavos netos (C\$ 47,346.20), monto que deberá depositarlo en la Dirección General de Ingresos...” **Resolución 41. Inspectoría General del Trabajo. 29-1-09.**

Arto. 41 incisos d y e CT

4) Los servidores públicos dirigentes sindicales no pueden ser despedidos si no es con la autorización del Ministerio del Trabajo. “... Que la parte empleadora alega que dichos despidos fueron autorizados por la Dirección General de Función Pública, por lo cual, adjuntó como medio de prueba carta fechada once de febrero del año dos mil nueve, enviada al licenciado Omar Cabezas Lacayo, Procurador, y firmada por la licenciada Alba Luz Torres Briones, en su calidad de Directora General de Función Pública la cual en su cuerpo dice “Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de remitirle Organigrama de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos a regir para el año 2008, el que fue analizado en esta Dirección General de acuerdo a propuesta enviada por la Institución, así como el análisis de normativas técnicas para el diseño de estructuras organizativas contenidas en los artículos 2 y 3 del Decreto No. 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98, Reglamento de la Ley 290, “Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo”. Esta autoridad tiene a bien aclarar que en el texto transcrito, no se lee la supuesta autorización de despido en contra de los cuatros (4) dirigentes sindicales mencionados, como lo alega la parte empleadora. Por otra parte, que la Dirección General de

Función Pública no es la autoridad competente para autorizar despidos de servidores públicos que gozan de fuero sindical, ya que tal acción iría en contravención de lo dispuesto en el Arto. 231 C.T. y Arto. 54 Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales...”. **Resolución 82. Inspectoría General del Trabajo. 24-3-09.**

Arto. 231 CT y Arto. 54 del Reglamento de Asociaciones Sindicales

5) El despido en la legislación laboral es con causa justa o sin causa, sin que pueda afirmarse que existen despidos que no correspondan a ninguna de esas categorías, es decir innominados. ”...Que el hoy recurrente se contradice en sus agravios expresados, ya que alega que el despido no obedece ni a causa justa, ni causa injusta, inobservando que nuestro ordenamiento jurídico laboral señala dos tipos de despido: a) rescisión de contrato de trabajo sin causa justa, al tenor del Arto. 45 C.T., el cual no puede ser aplicado a dirigentes sindicales; y b) terminación de contrato de trabajo con causa justa, al tenor del Arto. 48 C.T., no obstante, para aplicar este último se debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo. En el caso en autos, el recurrente alega la aplicación del Arto. 111 de la Ley 476 Ley del Servicio Civil y Carrera Administrativa, sin embargo, inobserva que dicho artículo no es de aplicación para servidores públicos que gozan especial protección ante la ley, ya que la figura jurídica a la que nos referimos, es de reorganización, por lo tanto, es obligación de la institución, organizarse de tal manera, que dichos trabajadores no sean despedidos ni trasladados sin mediar causa justa... ..” **Resolución 82. Inspectoría General del Trabajo. 24-3-09.**

Arto. 48 CT; Arto. 111 Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa

6) No se pueden aplicar simultáneamente dos formas de terminación de la relación laboral, primero el Arto. 45 y luego el 48 CT. “... En cuanto al examen de forma hay que señalar que en la solicitud de terminación de contrato de trabajo con causa justa que hoy nos ocupa, promovida por el ingeniero AJBM, en su calidad de Gerente General de la empresa AUTOS DE ALQUILER S.A., conocida comercialmente como ALAMO RENT A CAR, a las ocho de la mañana del veintiuno de octubre del año dos mil ocho, en contra del señor CSLA, se lee “El día 8 de octubre se le dio carta al señor CSLA, donde se le notifica la decisión de mi representante de prescindir de los servicios del señor CSLA de conformidad con el artículo 45 del Código de Trabajo vigente”. Como se podrá observar, el mismo empleador está aceptando el hecho que trece (13) días antes de su solicitud, había despedido al trabajador al tenor del Arto. 45 C.T., es decir, sin causa justa. Ante esta situación es necesario aclarar que el Código del Trabajo establece varias formas de terminación de contrato de trabajo, siendo una de ellas la rescisión de contrato sin causa justa (Arto. 45 C.T.), y en ese particular, no se pueden aplicar dos o más formas para ponerle fin a la relación de trabajo, basta solamente la aplicación de una de ellas, como es el caso que nos ocupa, que desde el momento que la administración de la empresa le notificó al trabajador objeto de este proceso la rescisión de su contrato de trabajo al tenor del Arto. 45 C.T., se dio por concluida la relación jurídica laboral existente, por lo tanto, posterior a la fecha de despido no se le puede aplicar otra forma de terminación de contrato de trabajo, ya que tal acción sería contradictoria e improcedente”. **Resolución 102. Inspectoría General del Trabajo. 21-4-09.**

Artos. 45 y 48 CT

Despido justificado

1) El despido sin causa contemplado en el artículo 45 CT no es de aplicación colectiva. “... Que el despido con el Arto. 45 C.T. no es de aplicación colectiva, pues no lo determina así el precepto legal referido, en ese sentido el despido sin causa justa solamente cabe de manera individual. El Arto. 45 del Código del Trabajo está bajo el Título II llamado Derecho Individual del Trabajo y bajo el Capítulo VI llamado De la terminación del contrato individual o relación de trabajo. Consecuentemente con lo anterior, el Arto. 45 está redactado en singular y no hay ningún margen para interpretar que se puede aplicar de manera colectiva. Simultáneamente, es preciso decir que cuando se despide bajo las mismas circunstancias a una pluralidad de trabajadores, es porque la administración de la empresa encontró una causa para tomar tal decisión. Esa causa, cualquiera que haya sido, debió someterse a la consideración de la autoridad administrativa laboral, para determinar las consecuencias jurídicas de tal decisión y por ende, tutelar los derechos laborales que hubiera que tutelar...” **Resolución 41. Inspectoría General del Trabajo. 29-1-09.**

Arto. 45 CT

2) En el despido colectivo debe intervenir la autoridad laboral. “... Consecuente con lo anterior, solamente cabe el despido colectivo en los casos d) y e) del Arto. 41 del C.T., referidos a “cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y comprobados por el Ministerio del Trabajo” y por “resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa”. Resulta entonces absolutamente obvio que ningún empleador puede despedir colectivamente a los trabajadores, si no interviene de previo la autoridad laboral

administrativa o una autoridad judicial. Y no es el caso de autos puesto que la empresa DASOL TEXTIL S.A. despidió a ciento setenta y cuatro (174) trabajadores sin contar con la autorización expresa estipulada en las disposiciones citadas... **EN CONSECUENCIA:** I.- CONFIRMESE el auto resolutivo recurrido, en el sentido de que la empresa DASOL TEXTIL S.A., representada por el señor CHONG KYU PARK, en su calidad referida, deberá pagar en el término de veinticuatro horas después de notificada la presente providencia, la multa impuesta por la autoridad a-quo, que equivale a la cantidad de cuarenta y siete mil trescientos cuarenta y seis córdobas con veinte centavos netos (C\$ 47,346.20), monto que deberá depositarlo en la Dirección General de Ingresos...” **Resolución 41. Inspectoría General del Trabajo. 29-1-09.**

Arto. 41 incisos d y e CT y Ley General de Inspección del Trabajo

3) El empleador, ante un supuesto incumplimiento de un dirigente sindical, no puede por sí y ante sí despedirlo aunque alegue que existe justa causa. “... El hoy recurrente hace alusión de un hecho que considera causa justa de despido en contra del señor JBGR, por lo que unilateralmente decidió despedirlo por violentar según el empleador los Artos. 18 y 48 C.T. Al respecto esta autoridad considera que el empleador mediante solicitud de cancelación de contrato de trabajo interpuesta ante la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente es que debió demostrar los hechos que consideró causales de despido, el fin principal es que si hay o no violación del fuero sindical, el cual el empleador al no esperar de previo la autorización de la Inspectoría Departamental del Trabajo de conformidad al Arto. 233 parte in fine, constituye violación del fuero sindical del señor JBGR en su calidad de trabajador y Secretario General del “Sindicato

Manuel Bermúdez Hernández Por lo que no le queda más a esta autoridad que desestimar los agravios del hoy recurrente y confirmar la resolución recurrida...” **Resolución 106. Inspectoría General del Trabajo. 23-4-09.**

Arto. 233 CT

4) Utilizar los bienes de la empresa sin autorización es causal de despido. “...Que en la contestación de demanda el trabajador alegó “...en ningún momento hice caso omiso de mi responsabilidad para con la empresa, porque me hice responsable del pago de los daños y perjuicios que ocasioné y que se me fue negado de realizar por lo que me hace pensar que mi empleador no me está brindando ninguna oportunidad de resarcimiento de lo ocasionado...”. En relación a este argumento, hay que aclarar que el hecho de mayor relevancia en este caso, no es el choque ni la reparación de la moto, sino la situación de haber tomada la misma, sin la debida autorización de la empresa, que como consecuencia de ello surgió el choque...” **Resolución 30. Inspectoría General del Trabajo. 22-1-09.**

Arto. 48 CT

5) Es justa causa de despido la embriaguez habitual. “...Que en base a la doctrina laboral ésta ha planteado en relación al trabajador que se presenta con aliento alcohólico lo siguiente: “Según la doctrina, es causal de despido la embriaguez habitual o toxicómana si repercuten negativamente en el trabajo... esto ha de entenderse desde distintas manifestaciones: disminución de rendimiento, creación de situaciones de riesgo o peligro, quebranto de la convivencia dentro del ámbito empresarial, etc., en cualquier caso, para que pueda utilizarse esta causa de despido es preciso que la embriaguez o toxicomanía revistan

habitualidad, de modo que no son causa de despido la embriaguez o intoxicación ocasional... de manera que la sola manifestación de aliento alcohólico no es causa de despido, en todo caso, tendría que incidir en la conducta del trabajador y de forma habitual o reiterativa y que consecuentemente se demuestre el perjuicio u onerosidad que le causa a su empleador” En conclusión esta autoridad al analizar las pruebas documentales y testificales aportadas por el empleador y que rolan en el expediente de primera instancia, dejó claro que el señor ES en varias ocasiones ha llegado a su puesto de trabajo con aliento alcohólico, y que ha repercutido en su conducta. Por lo que esta autoridad considera que al demostrarse la causal de despido, la conducta habitual y reiterativa que ocasiona no haya una buena marcha en la relación laboral y no exista armonía con la empresa PARMALAT CENTROAMERICANA S.A., no le queda más que autorizar la solicitud de cancelación del contrato individual del trabajo en contra del señor ES en su calidad de trabajador de conformidad al Arto. 48 incisos a) y d) C.T...” **Resolución 32. Inspectoría General del Trabajo. 23-1-09.**

Artos. 18 j, 48 incisos a) y d) CT

6) Falta de rectitud en el actuar es falta grave de probidad. “... el recurrente expresa que el suscrito puede ser atendido en el Hospital Monte España, las enfermedades comunes y los riesgos laborales en la empresa médica previsional del Hospital Dr. Alejandro Dávila Bolaños, presentando ante esta autoridad colilla de comprobación de pago y derechos del INSS. Al respecto esta autoridad considera que la carta emitida por la mayor Lucila Rodríguez Rojas en su calidad de oficina de atención al cliente, desvirtúa el alegato del trabajador y se constata la falta de probidad del trabajador, la colilla de comprobación de pago y derechos del INSS es clara en establecer

que sólo riesgos profesionales puede ser atendido. TERCERO: Que se observa que las constancias de asistencia otorgan reposos, lo cual es ilógico, que a través de dicho documentos se otorguen reposos ya que para eso existen otros formatos, por lo tanto se confirma la resolución recurrida por incurrir el trabajador en una conducta considerada ajena a un recto proceder, es decir falta grave de probidad”. **Resolución 49. Inspectoría General del Trabajo. 6-2-09.**

Arto. 48 CT

7) Causales de despido deben ser probadas y sólo pueden considerarse las faltas cometidas dentro de los treinta días anteriores a la fecha de solicitud “...Que debe existir una causal de por medio, en la cual haya incurrido la trabajadora, que diera inicio a este proceso, la misma que debe ser debidamente demostrada. Atendiendo la solicitud que hoy nos ocupa, dentro de la misma se lee “El día 17 de octubre..., se llevó a cabo un evento dirigido a estudiantes de diferentes municipios del país, donde la compañera Ada Gómez tenía que gestionar el cheque para trámite de pago de viáticos para estudiantes y maestros que venían de otros departamentos, comunicándose por teléfono que era hasta el lunes 20 de octubre del año en curso que saldría el cheque para el pago de transporte a las personas que estaban en el evento esperando el pago de sus gastos. Ante esta situación la licenciada IS tuvo que solicitar apoyo a Secretaría General de este Ministerio realizando las gestiones hasta después de las cinco de la tarde ocasionando enojo a los participantes que venían desde lugares muy lejanos”. Al parecer, esta fue la última falta que cometió la trabajadora y que dio inicio a este proceso, sin embargo, la parte actora no lo dejó en ningún momento claro, ni tampoco se enfocó en demostrarnos dicho alegato. Si la falta que abre el procedimiento establecido al tenor del Arto.

48 C.T. no es demostrada, entonces no se pueden valorar como antecedentes las faltas cometidas con anterioridad, por lo tanto, esta autoridad comparte el criterio de primera instancia, en que no se pueden valorar pruebas anteriores a los treinta días de interpuesta la presente solicitud, si las faltas que originaron la misma no son claras ni demostrables”. **Resolución 60-09. Inspectoría General del Trabajo. 19-02-09.**

Arto. 48 CT

8) El empleador debe separar la falta de probidad de la existencia de delito porque pertenecen a esferas del derecho totalmente distintas. “...hay que señalar que la parte actora no separó la falta de probidad con lo que se entiende en materia penal, ya que el actor ni siquiera invocó la falta grave de probidad por incumplimiento a obligaciones contractuales, sino por las razones penales antes señaladas. En relación a este tema, esta autoridad comparte el criterio que dice “Al introducirnos al tema de la probidad en materia laboral, se hace necesario separarla de lo que se entiende en materia penal, porque en materia laboral la falta de probidad no constituye un elemento para configurar una falta o un delito en materia laboral, la falta de probidad al cumplimiento por parte del trabajador o del empleador de sus obligaciones legales convencionales o reglamentarias, pero en ningún caso, son constitutivos de faltas o delitos de carácter penal. La falta de probidad, para que sea causal de determinación de contrato, debe probarse sus extremos ante las autoridades laborales. Nuestros tribunales sostienen que no basta con invocar la falta de probidad como causa justa de terminación de contrato o de la relación laboral, sino que tienen que probarse sus extremos; así lo ha dejado asentado en sus sentencias. En este sentido, si la acción intentada por parte del actor recae sobre un proceso incoado en materia penal y ante las

autoridades competentes, no puede llevar al mismo tiempo este procedimiento administrativo laboral por terminación de contrato de trabajo con causa justa, ya que el Arto. 34 Cn. establece “Que todo procesado tiene derecho, en igualdad de condiciones...1) A que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a ley...”. Esto significa que mientras no haya una sentencia firme que determine que el trabajador incurrió en el delito penal señalado, en perjuicio de la empresa, no se le puede terminar su contrato de trabajo con causa justificada”. **Resolución 61. Inspectoría General del Trabajo. 23-2-09.**

Arto. 34 Cn, Arto. 48 CT

9) La reincidencia en el incumplimiento de las obligaciones por el trabajador es causal de despido. “... Que es criterio de esta autoridad que mediante memoradum que rola en el folio cinco (05) del expediente formado por la autoridad a-quo, que el señor SEUG es reincidente en incumplir su trabajo en el modo y el tiempo convenido con el empleador, y su indisciplina laboral reiterativa, en términos de jornada y horarios de trabajo y para con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador (Arto. 18 incisos a) y b) C.T.) Constituye suficiente motivo para autorizar el despido, por lo que se revoca la resolución recurrida” **Resolución 62. Inspectoría General del Trabajo. 23-2-09.**

Arto. 18 incisos a) y b) CT

10) Empleador solicitó primero la cancelación de contrato de trabajo y trabajadora se sometió al proceso. “... Que esta autoridad no comparte el mismo criterio de la autoridad a-quo, en que la carta que rola en el folio cuarenta y uno (41) del expediente de primera instancia, fechada

diez de enero del año dos mil nueve, constituya un despido directo, esto no tendría sentido en primer lugar, porque la misma parte actora con fecha doce de diciembre del año dos mil ocho, se sometió al criterio de esta autoridad al tenor del Arto. 48 C.T. Existe un principio en derecho que dice “primero en tiempo, primero en derecho”; en ese sentido, la autoridad de primera instancia, debió resolver sobre la solicitud de terminación de contrato de trabajo con causa justa que hoy nos ocupa. Por todo lo expuesto, no le queda más a esta autoridad que admitir los agravios expresados por el hoy recurrente”. **Resolución 77. Inspectoría General del Trabajo. 13-3-09.**

Arto. 48 CT

11) Si la causa de despido se fundamenta en el reglamento interno éste deberá presentarse al procedimiento administrativo como prueba, si no el empleador no justificará el fundamento de su solicitud. “...Por otra parte, la autoridad de primera instancia, no dio lugar a la terminación de contrato de trabajo con causa justa, del señor ..., por cuanto la parte actora no exhibió el reglamento interno de la empresa en original, a fin de verificar si la falta alegada en contra del trabajador, constituye una causal suficiente de despido. Al respecto esta autoridad tiene a bien señalar que la exhibición de dicho cuerpo de normas, jurídicamente era necesario por cuanto se alegó el inciso d) del Arto. 48 del Código del Trabajo, que dispone “Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual O REGLAMENTO INTERNO, que hayan causado graves daños a la empresa”. De igual manera, porque a simple vista no se puede determinar si la falta imputada en contra del trabajador constituye una causal de despido o bien, una sanción administrativa menor a la solicitada. Recuérdese que los reglamentos internos “...son normas secundarias que complementan la ley en

su desarrollo particular...”, así lo ha dejado sentado el Tribunal de Apelaciones, Circunscripción Occidental, Sala de lo Laboral, en su Sentencia No. 108 dictada a las diez y cincuenta y seis minutos de la mañana, del quince de marzo del año dos mil cinco. Por lo antes expuesto, no le queda más a esta autoridad que rechazar los agravios expresados por la hoy recurrente, sin emitir criterios en cuanto al fondo del asunto”. **Resolución 78. Inspectoría General del Trabajo. 13-3-09.**

Arto. 48 CT

12) Es falta grave presentarse a trabajar bajo el efecto de bebidas alcohólicas y trae como consecuencia el despido con causa. “...Que mediante acta de comisión bipartita se evidencia que el trabajador aceptó que un día antes por la noche consumió algo de alcohol (una botella de 12 onzas) y además el trabajador literalmente dijo: “Uno aprende de los errores siempre y es bueno corregir para superar, y en un futuro no va a volver a pasar”, lo cual expresamente aceptó que cometió trasgresión a sus obligaciones laborales, y aunado esto a los resultados positivos de pruebas de alcohol realizadas por el laboratorio de Tip Top Industrial S.A. y el Laboratorio Clínico Rojas & Rojas, esta evidenciado que el trabajador incumplió sus obligaciones laborales transgrediendo las siguientes normas el Arto. 18 literal j) C.T. y el Arto. 54 literal m) del reglamento interno de Trabajo, el cual es claro en determinar que es falta muy grave “presentarse a trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas o con señales de haber ingerido algún tipo de drogas u otra condición análoga”. En el caso que nos ocupa se evidenció que el trabajador se presentó con señales de haber ingerido alcohol, por lo que es bien sabido que puede producir disminución de rendimiento, creación de situaciones de riesgo o peligro, quebranto de la convivencia dentro del ámbito empresarial, por lo que no le queda más a

esta autoridad que revocar la resolución recurrida”. **Resolución 88. Inspectoría General del Trabajo. 30-3-09.**

Arto. 18 literal j) y 48 CT

13) En el abandono de trabajo, que es causal de despido, corresponde comprobar el hecho actual no el historial de asistencias. “... Que el hoy recurrente manifiesta en su escrito de expresión de agravios que demostró fehacientemente que el señor EZ, desde el treinta de Septiembre del año dos mil nueve no se presentó a laborar, mediante escrito del propio trabajador reconociendo que no se presentó a laborar, controles de entradas y salidas y acta de inspección especial efectuada a las nueve y cuarenta y cinco minutos de la mañana del día veinticinco de Marzo del año dos mil nueve por la Inspectora del Trabajo Isidora Barrera Rojas. Al respecto esta autoridad considera que efectivamente existen pruebas que dan mérito para autorizar solicitud de cancelación de contrato de trabajo del señor EZ, ya que mediante los controles de entradas y salidas según rola del folio diecisiete (17) al veintiuno (21) de las diligencias de primera instancia, se demuestran que no se presentó a laborar desde el uno de Octubre del dos mil ocho, lo que fue verificado a través del Acta de Inspección Especial en el tercer punto donde la Inspectora del Trabajo literalmente dice: “que al trabajador no se le ha pagado el salario desde la fecha que abandonó su puesto de trabajo (tres de Octubre del dos mil ocho). Que el empleador no haya presentado los controles de entradas y salidas desde la fecha de ingreso del trabajador no es vinculante con el hecho actual del abandono de trabajo, ya que lo que corresponde es verificar el acto de indisciplina del trabajador no su historial de asistencia.... esta autoridad considera que el señor ... incumplió su obligación laboral de realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el

empleador, así como faltar con su jornada, horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador de conformidad al Arto. 18 numeral 1) y 2) C.T. e incurrió en la causal de despido prescrita en el Arto. 48 literal d) C.T. por lo que se revoca íntegramente la resolución recurrida.” **Resolución 124. Inspectoría General del Trabajo. 18-5-09.**

Arto. 18 numeral 1) y 2), Arto. 48 literal d) CT

14) Es obligatorio el cumplimiento de lo estipulado en el convenio colectivo, para cancelación de contratos por causa justa. “... Que por el hecho antes enunciado esta autoridad considera que el empleador omitió un procedimiento establecido en el convenio colectivo vigente, el cual es parte integral de la relación laboral y de obligatorio cumplimiento de conformidad a los Artos. 235 y 236 C.T. ya que la Cláusula No 18 del convenio colectivo vigente de ENACAL, determina que es un prerrequisito sine quanon conformar comisión bipartita para proceder al despido de un trabajador, en caso de no llegar a acuerdos, la empresa deberá continuar con él trámite administrativo o judicial. En el presente caso la parte empleadora presento como prueba Certificación de Acta Comisión Bipartita realizada al señor MCZB, el día veintiuno de Noviembre del año dos mil siete que rola en el folio trece (13) y catorce (14) del expediente de primera instancia, lo cual no tiene relación con la causal de despido alegada por la parte empleadora ante la Inspectoría Departamental del Trabajo, ya que es un caso de vieja data diferente al caso que hoy nos ocupa por lo que es admitido el agravio del hoy recurrente”. **Resolución 125. Inspectoría General del Trabajo. 18-5-09.**

Artos. 235 y 236 CT

15) La falta de probidad establecida en el CT como causa justa de despido no es constitutiva de delito. “...nuestra Constitución Política dispone en el Arto. 34 numeral 1ero, que todo procesado tiene derecho: 1) A que se presuma su inocencia mientras no se demuestre su culpabilidad conforme la ley. Al existir un proceso penal sobre el mismo hecho, en el cual se dictó sentencia número 0380-08 por el Juzgado Local Penal de Jinotepe a las once de la mañana del día tres de Diciembre del año dos mil ocho, donde se resolvió absolver a la señora MIG, según rola del folio cincuenta y uno (51) al cincuenta y cinco (55) del expediente de primera instancia. Esta sentencia presta merito legal para demostrar la inexistencia de la causal de despido por justa causa establecida en el Arto. 48 inciso a) C.T. invocada por el empleador. **TERCERO:** Esta instancia administrativa laboral es del criterio que la falta grave de probidad se circunscribe fundamentalmente al incumplimiento por parte del trabajador a sus obligaciones legales convencionales o reglamentarias, pero en ningún caso son constitutivos de faltas o delitos de carácter penal. En el caso que nos ocupa la causal de despido es la misma incoada en la vía judicial penal las que se vinculan entre sí, por ser los mismos hechos y pruebas aportadas, aunque nuestra competencia es regular las relaciones laborales empleador-trabajador, según el Arto. 1 C.T. la sentencia judicial penal referida en el considerando que antecede es elemento de convicción para la búsqueda de la verdad y según las reglas de la sana crítica se admiten los agravios de la hoy recurrente”. **Resolución 131. Inspectoría General del Trabajo. 27-5-09.**

Arto. 48 inciso a) CT

16) Si la sanción señalada al trabajador no se materializó, es posible realizar solicitud de cancelación de contrato de trabajo. “... Que el hoy recurrente alega que le causa agravio la re-

solución recurrida en el sentido que no existe doble sanción como lo valoró la autoridad a-quo, ya que aunque sí existen dos comunicaciones las que rolan en los folios ciento ochenta y cuatro y ciento ochenta y cinco (184-185) donde se establece que los trabajadores están suspendidos sin goce de salario, ésta disposición administrativa interna no se materializó, lo que ésta autoridad observó según planillas de salarios correspondientes a la primera y segunda quincena de Abril y segunda quincena de Marzo del año dos mil nueve, las que rolan del folio ciento noventa y cuatro (194) al folio ciento noventa y seis (196). Considerándose que no opera la doble sanción, queda dilucidado que no existe medida disciplinaria interna, y en consecuencia lo que corresponde a esta autoridad es valorar las pruebas aportadas por la parte empleadora para resolver el fondo del asunto, sobre si los trabajadores incurrieron en las causales de despido estipuladas en el Arto. 48 incisos a) y d) C.T. llegándose a la conclusión que sí incurrieron en dichas causales según INFORME ESPECIAL SOBRE ANOMALÍAS EN CRÉDITOS OTORGADOS A CLIENTES DE LA SUCURSAL ESTELÍ POR EL PERIODO DEL 01 DE ENERO 2006 AL 31 DE DICIEMBRE 2008, elaborado por el licenciado José Daniel Gutiérrez en su calidad de Contador Público”. **Resolución 141. Inspectoría General del Trabajo. 12-6-09.**

Arto. 48 incisos a) y d) CT

17) La aplicación de una sanción previa al trabajador no impide la autorización de cancelación del contrato. “...Que esta autoridad no puede obviar que existe falta por parte de la trabajadora DCMM al incumplir sus deberes propios que le impone su cargo y al demostrarse que su conducta es ímproba, esta autoridad que tiene dentro de sus funciones regular las relaciones laborales, no puede consentir que un trabajador,

al cual el empleador ya perdió la confianza y que fue demostrado, continúe la relación laboral, que el criterio de la autoridad a-quo en cuanto a que ya fue sancionada la conducta de la trabajadora, atenta con su función de buscar la verdad de conformidad al Arto. 2 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08, relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral...ha lugar a la solicitud de cancelación del contrato de trabajo de la señora DCMM, promovida por la licenciada Aracely de los Ángeles Rojas Rodríguez en su calidad de Responsable de Recursos Humanos de la empresa DISTRIBUCIONES AGROALFA SOCIEDAD ANÓNIMA, no obstante por justicia y equidad se ordena al empleador pagar las prestaciones de ley establecidas en el Arto. 42 C.T. vacaciones y décimo tercer mes, y pague los salarios del tiempo que duró la tramitación del presente caso, de conformidad al Arto. 50 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08. Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral...”. **Resolución 153. Inspectoría General del Trabajo. 5-8-09.**

Artos. 42 y 48 CT, Arto. 50 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08

18) Si el trabajador fue despedido sin causa justa, no se puede alegar luego despido con causa. “...Que en ningún momento se autorizó la solicitud de cancelación de contrato por justa causa de conformidad al Arto. 48 C.T. promovida por el empleador, ya que el mismo aplicó la rescisión del contrato de trabajo sin causa justificada....Ahora bien el recurrente pide que se le declare NO HA LUGAR A AUTORIZAR LA CANCELACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO realizada por el empleador porque éste no probó los hechos relativos a la causal invocada, y esto es lo que la autoridad de primera instancia resolvió, sin embargo no se puede otorgar la petición del señor ML de restituirle sus dere-

chos como trabajador del Taller el Obrero y se le ordene pagarle los salarios dejados de percibir desde el día once de Diciembre del año dos mil ocho hasta la fecha, cuando el propio recurrente demostró que la relación laboral se terminó por voluntad del empleador el día once de Diciembre del año dos mil ocho, y el hecho que el empleador solicitó cancelación de contrato por justa causa ante el Ministerio del Trabajo, es improcedente y no se puede interpretar que se reanudó la relación laboral cuando ya fue demostrada su terminación. Por lo que se desestiman los agravios del hoy recurrente....se previene al empleador de cumplir con sus obligaciones laborales en el sentido que tendrá que pagar indemnización, la parte proporcional de las prestaciones sociales tales como vacaciones y decimotercer mes, de conformidad a los Artos. 42, 43 y 45 del Código del Trabajo”. **Resolución 156. Inspectoría General del Trabajo. 11-8-09.**

Artos. 42, 43, 45 y 48 CT

19) No se pueden realizar despidos colectivos aplicando el artículo 45 CT. “... La hoy recurrente alega en su único agravio: El abuso de facultades no concedidas por ley, y que por lo tanto el proceso es nulo por la falta de competencia del MITRAB, alegando esto, está autoridad le aclara a la parte agraviada que siempre se debe leer todo lo relacionado a la terminación colectiva y no únicamente lo que le interesa, ya que no es lo mismo cuando a un trabajador se le aplica el Arto. 45 C.T que un despido colectivo como lo hizo la empresa Lomas de Apartoro conocida como PROTALASA,...está en contravención a nuestro ordenamiento jurídico laboral...por lo tanto se desestima en este sentido el agravio del recurrente. Por lo tanto todo lo conocido por la autoridad administrativa está bajo su competen-

cia. **Resolución 173. Inspectoría General del Trabajo. 8-9-09.**

Arto. 45 CT

20) La ausencia del trabajo por tres días consecutivos sin dar aviso de la causa que motiva la falta, es abandono de trabajo, según doctrina y jurisprudencia. “... Así mismo al analizar el fondo del asunto se considera que el hecho alegado por el empleador es abandono de trabajo, por no encontrarse en su puesto de trabajo el día nueve de Enero del año dos mil nueve en horas de la noche el señor VA, Al respecto se le da a conocer a las partes que es criterio sostenido por las autoridades laborales, según la jurisprudencia y la doctrina científica laboral, que se considera abandono de trabajo tres días consecutivos de ausencia injustificada por parte del trabajador. En el caso que nos ocupa se trata de un día por lo que no amerita la sanción máxima de cancelación de contrato de trabajo por justa causa. En consecuencia se revoca íntegramente la resolución recurrida. **Resolución 192-09. Inspectoría General del Trabajo. 9-10-09**

Arto. 48 CT

21) Pagar el dinero tomado indebidamente y reembolsado no desvirtúa la existencia de falta de probidad. “... El hoy recurrente manifiesta en su escrito de expresión de agravios que el trabajador reembolsó la cantidad de ciento veinticinco mil trescientos ochenta y cinco 76/100 (C\$ 125,385.76), lo que demuestra con recibo de aceptación que rola en el folio veintinueve (29) de las diligencias de primera instancia. Al respecto esta autoridad considera que con esta acción el trabajador incurrió en falta grave de probidad ya que reconoce que actuó con falta de honradez en

el marco de las relaciones laborales, incumpliendo gravemente aquello a lo que está obligado, es decir las normas internas de cobranza, tuvo una conducta indebida, el hecho que reembolsara la cantidad de dinero se desprende que no hay un daño patrimonial al empleador sin embargo ya no existe confianza para con el trabajador y no puede continuar la relación laboral, las pruebas documentales que rolan del folio dos al ocho (02-08) de las diligencias de primera instancias se verifica que los clientes Distribuidora la confianza, Mario Luna Flores y Distribuidora Sequeira pagaron sus cuentas según los recibos oficiales de caja, sin embargo según comunicación de comprobación de saldos los clientes estaban inconformes porque ya habían pagado sus deudas y no habían sido reportadas por el señor a la empresa Bayer S.A. Por lo tanto esta autoridad resuelve dar lugar a la rescisión del contrato de trabajo del señor...” **Resolución 5. Inspectoría General del Trabajo. 16-2-09.**

Arto. 48 CT

22) La falta de respeto al empleador o sus representantes constituye causa justa para la cancelación del contrato de trabajo. “... SEGUNDO: Referente al fondo del asunto que es verificar la causal de despido por justa causa conforme el Arto 48 inciso d) C.T. por falta de respeto por parte del señor ... hacia la arquitecta IW y el señor MC mediante palabras obscenas e insultos verbales, este hecho fue demostrado según Memorandum con fecha diez de Marzo del año dos mil nueve (folio 3) y declaración de la señora IW según acta de audiencia probatoria (f-26), incumpliendo el señor ... su obligación como trabajador de observar una conducta respetuosa con el empleador y con sus compañeros de trabajo, de conformidad al Arto. 18 literal d) C.T. así mismo el señor ...atentó contra la igualdad entre el hombre y la mujer al discriminar por edad y

sexo a la señora IW violentando el Arto. 48 Cn. Por otra parte el señor Calderón no aportó pruebas que desvirtuaran los hechos señalados, se dedicó a incidentar en todo el proceso y ya fue aclarado que en este caso no opera la excepción de prescripción, por lo que no le queda más a esta autoridad que revocar la resolución recurrida...” **Resolución 23. Inspectoría General del Trabajo. 11-5-09.**

Arto. 18 literal d) CT

23) La falta de reglamento interno o que no esté autorizado el mismo, no es limitante para que el empleador pueda solicitar la cancelación del contrato de trabajo por justa causa. “...TERCERO: Que la hoy recurrente alega que el reglamento interno de la empresa no se encuentra autorizado por el Ministerio del Trabajo, no obstante, independientemente a la existencia o no de dicho instrumento jurídico, el trabajador incurrió en una falta meritoria de despido, por cuanto incumplió con sus obligaciones contractuales. La Excelentísima Corte Suprema de Justicia, ha dejado sentado que los reglamentos internos de trabajo “...son normas secundarias que complementan la ley en su desarrollo particular, pero no la suplen, mucho menos la limitan o rectifican” (Sentencia No. 71, de las nueve de la mañana del dieciocho de junio del año 1990, y Sentencia No. 108 de las diez y cincuenta y seis minutos de la mañana, del quince de marzo del año dos mil cinco). En ese sentido, la recurrente inobserva el principio de primacía de ley, pretendiendo que el reglamento interno de trabajo tiene mayor peso jurídico que la ley. Consecuente con lo anterior, el Código del Trabajo vigente señala en el Arto.18..inc d) “CUALQUIER VIOLACIÓN DE LAS OBLIGACIONES QUE LE IMPONGA EL CONTRATO INDIVIDUAL o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa”. Como se podrá apreciar,

dicho cuerpo de normas establece los derechos y obligaciones de los trabajadores, y al incumplir el trabajador con sus obligaciones propias, ha viciado la relación de trabajo, por lo cual esta autoridad no puede obligar al empleador a continuar con dicha relación laboral, no quedándonos más que autorizar la terminación del contrato de trabajo con causa justa, del señor... al tenor del Arto. 48 y 231 ambos del C.T...”. **Resolución 26. Inspectoría General del Trabajo. 12-5-09.**

Artos. 18 inc d), 48 y 231 CT

24) Aunque no haya daños económicos para el empleador derivado del incumplimiento de obligaciones, el incumplimiento o indisciplina laboral reiterativa, en términos de jornada y horarios de trabajo es causa suficiente para la cancelación del contrato de trabajo. “... **“TERCERO:** El hoy recurrente manifiesta que el hecho ocurrido el día siete de Abril no es grave ni mucho menos causal de despido, debido a que no ha habido ningún daño económico. Al respecto esta autoridad considera que rola en el expediente de primera instancia pruebas documentales, testificales y fotografías que demuestran el incumplimiento a las obligaciones laborales del señor...establecidas en el Arto. 18 incisos a), b) C.T. Aunque no haya daños económicos esta autoridad es del criterio que el incumplimiento o indisciplina laboral reiterativa, en términos de jornada y horarios de trabajo y para con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador y el no realizar el trabajo en el modo y tiempo convenido con el empleador, constituyen suficiente motivo para autorizar el despido. Ya que el señor...quien ocupa el cargo de vigilante, al dormirse en horas laborales (en dos ocasiones), desentendió la obligación de velar por el cuidado de los bienes y materiales que están a su resguardo. Por lo que no le queda más a esta autoridad que

confirmar la resolución recurrida...” **Resolución 30. Inspectoría General del Trabajo. 20-5-09.**

Arto. 18 incisos a) b) CT

25) La agresión física de un trabajador a otro, aunque sea en las afueras de la empresa, es causa justa para cancelar el contrato. “... Que la causal de despido alegada por el empleador en su solicitud de cancelación de contrato de trabajo con causa justa en base a los Artos. 48 inciso d) y 231 C.T., es por el hecho que el señor ...el día trece de Mayo del presente año, en el portón principal, tenía amenazado con un machete en el pecho al Ingeniero JPG, supervisor General de Producción, lo cual fue verificado mediante declaraciones testificales de los señores DJC, SMA, CAG y JLG, los cuales fueron contestes y presenciales de los hechos según rolan en el acta de audiencia probatoria efectuada el día diez de Junio del presente año, dichas declaraciones se desprende que el señor ... protagonizó una riña en la cual llegó a vías de hecho al desenfundar un machete y amenazar al señor PG, incumpliendo su obligación como trabajador estipulada en el Arto. 18 inciso d) C.T. ...Que el agravio del hoy recurrente referente que el incidente sucedió fuera de las instalaciones físicas de la empresa, no es tomado en cuenta por esta instancia, ya que el empleador al haber tenido conocimiento del hecho puede solicitar la cancelación de la relación laboral en base al Arto. 48 literal d) C.T. ya que no puede permitir o hacer omisión de un hecho tan lamentable que puede afectar o causar daño o desequilibrio a las relaciones laborales en la empresa. En cuanto a tercer agravio del hoy recurrente esta autoridad le aclara que efectivamente si se pidió autorización de cancelación de contrato en base al 48 y 231 C.T. y se dio lugar a dicha solicitud. Así mismo el Arto. 231 C.T habla de causa justa de despido, dichas causas están estipuladas en el Arto. 48 C.T. y el procedimiento para dicho

articulado está regido por el Acuerdo Ministerial No JCHG 019-12-08 relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, por lo que no hay ninguna nulidad que declarar y se confirma íntegramente la resolución recurrida...” **Resolución 44. Inspectoría General del Trabajo. 22-6-09.**

Artos. 18 inciso d, 48 literal d y 231 CT

26) La declaración de responsabilidad administrativa por la Contraloría General de la República demuestra el incumplimiento de las obligaciones del trabajador y por tanto es fundamento para causa justa de despido. “... CUARTO: Que el hoy recurrente hace mención en su escrito de solicitud de cancelación de contrato de trabajo del señor ..., que la Dirección General de Auditoría de la Contraloría General de la República de Nicaragua, determinó responsabilidad administrativa y penal, sin embargo no fue presentado en ninguna parte del proceso dicho documento expedido por la Contraloría General de la República de Nicaragua, lo cual hubiese sido la prueba pertinente y elemental para haber sido demostrada la causa justa de despido, y como bien lo manifestó el recurrente, la Procuraduría de Occidente por medio del Procurador Especial Penal, realizaría las investigaciones pertinentes y le daría el curso que en derecho corresponde. Pero son solamente investigaciones, no se demuestra que el trabajador haya incumplido sus obligaciones laborales por lo que se desestima el agravio del hoy recurrente y se confirma íntegramente la resolución recurrida...” **Resolución 49. Inspectoría General del Trabajo. 22-6-09.**

Arto. 48 inciso a) CT

27) La relación amorosa entre un jefe y una subordinada por sí misma, no es causa justa de despido si no se prueba incumplimiento

de obligaciones como consecuencia de esa relación. “... Que el actor solicita la terminación del contrato de trabajo del señor.... en base a lo dispuesto en el Arto. 48 inciso a) C.T. por la “CONDUCTA IMPROBA QUE NO ES ETICA CUANDO DOS ENAMORADOS SE ENCUENTRAN LABORANDO PARA UNA MISMA DEPENDENCIA Y ENTRE ELLOS SE PRACTICAN ACTIVIDADES DE CONTROL”. Así mismo alega como agravio que la relación entre el señor... (contador) y la señora...(cajera), perjudicó el correcto desempeño de la relación de trabajo del señor ...Al respecto esta autoridad considera que no se demostró que el desempeño de señor... sufrió deficiencia o existieron consecuencias económicas como pérdidas o anomalías contables, debidamente comprobados por un contador público autorizado. Hasta el hoy recurrente reconoce que “no conoce con exactitud, y creo que no se conocerá porque la documentación no lo confirma, si existió realmente o no violaciones a los reglamentos del manejo de caja...” esto evidencia que no hay pruebas que dicha relación amorosa haya acarreado interferencia o deficiencia en la realización del examen de comprobación, a los resultados de arqueo. No se puede inferir por presunción, conjeturas o suposiciones del empleador que por existir una relación amorosa entre jefe y subordinada haya engañado al empleador, deben existir pruebas pertinentes que demuestren sus alegatos por lo que se desestima el agravio del hoy recurrente...” **Resolución 66. Inspectoría General del Trabajo. 29-7-09.**

Arto. 48 inciso a) CT

28) El que un trabajador tenga licencia vencida no es causal de despido. “... Que la Normativa para el uso, control y asignación de vehículos propiedad de la Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados Sanitarios (ENACAL),

no es vinculante en la relación laboral, ya que el reglamento interno de Personal de ENACAL no establece específicamente que el trabajador que tenga su licencia de conducir vencida, sea motivo de despido por justa causa, el empleador no tiene la libertad de sancionar con normas laborales que no fueron previamente aprobadas por la Inspectoría Departamental del Trabajo, ya que tiene que cumplir los requisitos contemplados en los Artos. 254 y 255 C.T. por no demostrarse que el hecho que un conductor de ENACAL tenga su licencia vencida, sea una violación a las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que haya causado graves daños a la empresa de conformidad al Arto. 48 inciso d) C.T., esta autoridad desestima los agravios de la hoy recurrente y confirma la resolución recurrida...”. **Resolución 74. Inspectoría General del Trabajo. 24-8-09.**

Artos. 254 y 255 CT

29) Si no se separa la falta de probidad de los hechos delictuosos al hacer la solicitud de cancelación de contrato, mientras no exista sentencia firme que demuestre delito, no se puede terminar contrato por causa justa. “... esta autoridad pudo verificar que la parte actora, tanto en su solicitud de terminación de contrato de trabajo como en el escrito de expresión de agravios, dejó constancia que el trabajador objeto de este proceso incurrió en el delito de fraude en las entregas de las cosas en el grado de frustración. Esto demuestra que actualmente hay una causa penal abierta en contra del trabajador, la que está siendo promovida por la misma empresa, y por esas mismas razones están procediendo a solicitar la terminación de su contrato individual de trabajo. No obstante, hay que señalar que la parte actora no separó la falta de probidad con lo que se entiende en materia penal. Esta autoridad comparte el criterio que dice “Al introducir-

nos al tema de la probidad en materia laboral, se hace necesario separarla de lo que se entiende en materia penal, porque en materia laboral la falta de probidad no constituye un elemento para configurar una falta o un delito en materia penal, la falta de probidad al cumplimiento por parte del trabajador o del empleador de sus obligaciones legales, convencionales o reglamentarias, pero en ningún caso, son constitutivos de faltas o delitos de carácter penal. La falta de probidad, para que sea causal de determinación de contrato, debe probarse en sus extremos ante las autoridades laborales. Nuestros tribunales sostienen que no basta con invocar la falta de probidad como causa justa de terminación de contrato o de la relación laboral, sino que tiene que probarse sus extremos... En este sentido, si la acción intentada por parte del actor recae sobre un proceso incoado en materia penal y ante las autoridades competentes, no puede llevar al mismo tiempo este procedimiento administrativo laboral por terminación de contrato de trabajo con causa justa, ya que el Arto. 34 Cn. establece “Que todo procesado tiene derecho, en igualdad de condiciones...1) A que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a ley...”. Esto significa que mientras no haya una sentencia firme que determine que el trabajador incurrió en el delito penal señalado en perjuicio de la empresa, no se le puede terminar su contrato de trabajo con causa justificada”. **Resolución 83. Inspectoría General del Trabajo. 21-9-09.**

Arto. 34 Cn

30) No hay abandono si el trabajador no se presenta a laborar el último día de la renuncia porque, en este caso, es un día de asueto remunerado. “... Que es criterio de esta autoridad que la renuncia de los trabajadores no está condicionada por la aceptación o denegación del empleador es un derecho adquirido laboral que

el trabajador posee, de conformidad al artículo 43 C.T. que dice: “La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el artículo 45 de este Código”. No obstante en el caso que nos ocupa, al ser aceptada la renuncia por el empleador se convierte en una terminación de contrato por mutuo acuerdo, ahora bien el supuesto abandono de trabajo por no presentarse a laborar el uno de agosto (asunto con goce de salario) supuesto último día de trabajo, ya que el recurrente aduce la aplicación de Arto. 69 inciso a) C.T. es decir que por la naturaleza de su trabajo debió presentarse, esta autoridad discrepa del criterio del recurrente ya que desde que el trabajador se presentó terminando su periodo de vacaciones y entregó lo que consideró a bien, y el día siguiente es un día asueto remunerado, al cual tenía derecho como todo trabajador, es decir que el primero de agosto la ausencia del trabajador estaba justificada por un derecho laboral irrenunciable, en caso contrario un día de ausencia no puede considerarse abandono de trabajo ya que no hay un daño patrimonial o una reiteratividad en la violación a la norma laboral y no constituye suficiente motivo para autorizar el despido. Por lo tanto se desestiman los agravios del recurrente y se confirma el auto resolutivo recurrido”. **Resolución 84. Inspección General del Trabajo. 21-9-09.**

Artos. 43 y 44 CT

31) No hay abandono si una vez que el trabajador renuncia, el empleador lo envía de vacaciones y al regresar sólo trabaja los días que faltan para cumplir con los 15 días obligatorios. “...Que el hoy recurrente alega que la autoridad A-quo no valoró debidamente las pruebas omitiendo las verdaderas circunstancias del abandono de trabajo hecha por la licenciada.. al no entregar su cargo de manera formal y no

acepta su renuncia previa entrega del cargo para su liquidación... Al respecto esta autoridad considera que el fin de que la renuncia sea interpuesta por escrito y con quince días de anticipación es para que dentro de dicho termino la parte empleadora pueda contratar al que ha de sustituir al trabajador renunciante, pues de lo contrario, no habría seguridad jurídica para la referida parte, lo que puede redundar en perjuicio patrimonial para la misma, así mismo es necesario para que el trabajador haga entrega formal de lo que tiene a su cargo. Sin embargo hay que hacer notar que en el caso que nos ocupa, el empleador le otorgó vacaciones al trabajador en el término de los quince días de renuncia, que comprenden del 22 de julio al 30 de Julio del presente año, según control de asistencia del personal administrativo que rola en los folios sesenta y cuatro y sesenta y cinco (64-65) y Memorandum que rola en el folio cincuenta y siete (57) del expediente de primera instancia. Siendo nueve días de vacaciones restando tiempo al trabajador para que entregase los documentos debidos, por lo que se desestima el agravio del recurrente”. **Resolución 84. Inspección General del Trabajo. 21-9-09.**

Arto. 44 CT

32) El empleador, ante un supuesto incumplimiento de un dirigente sindical, no puede por sí y ante sí, despedirlo aunque alegue que existe justa causa. “... El hoy recurrente hace alusión de un hecho que considera causa justa de despido en contra del señor García Ríos, por lo que unilateralmente decidió despedirlo por violentar, según el empleador, los Artos. 18 y 48 C.T. Al respecto esta autoridad considera que el empleador mediante solicitud de cancelación de contrato de trabajo interpuesta ante la Inspección Departamental del Trabajo correspondiente es que debió demostrar los hechos que consideró causales de despido, el fin principal es que si hay

o no violación del fuero sindical, el cual el empleador al no esperar de previo la autorización de la Inspectoría Departamental del Trabajo de conformidad al Arto. 233 parte in fine, constituye violación del fuero sindical del señor Juan Bautista García Ríos en su calidad de trabajador y Secretario General del “Sindicato Manuel Bermúdez Hernández”. Por lo que no le queda más a esta autoridad que desestimar los agravios del hoy recurrente y confirmar la resolución recurrida...” **Resolución 106. Inspectoría General del Trabajo. 23-4-09.**

Artos. 18, 48 y 233 CT

33) Utilizar los bienes de la empresa sin autorización es causal de despido. “... Que en la contestación de demanda el trabajador alegó “... en ningún momento hice caso omiso de mi responsabilidad para con la empresa porque me hice responsable del pago de los daños y perjuicios que ocasioné y que se me fue negado de realizar por lo que me hace pensar que mi empleador no me está brindando ninguna oportunidad de resarcimiento de lo ocasionado...”. En relación a este argumento, hay que aclarar que el hecho de mayor relevancia en este caso, no es el choque ni la reparación de la moto, sino la situación de haber tomado la misma, sin la debida autorización de la empresa, que como consecuencia de ello surgió el choque...” **Resolución 30. Inspectoría General del Trabajo. 22-1-09.**

Arto. 48 CT

Liquidación de prestaciones laborales

1) Las liquidaciones no pueden efectuarse con un salario menor al mínimo legal. “... Que dichas liquidaciones no pueden computarse con un salario que se encuentra por debajo

del mínimo legal, ya que según lo verificado por los inspectores del trabajo actuante durante la inspección especial realizada los días dieciséis y diecisiete de marzo del año dos mil nueve, existen casos de trabajadores que devengan un salario de ciento cinco dólares americanos (US\$ 105.00) mensuales, lo que equivale a dos mil cien córdobas (C\$ 2,100.00), y el salario mínimo legal aprobado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo, el cual entró en vigencia el uno de octubre del año dos mil ocho, establece un salario de dos mil trescientos sesenta y siete córdobas con treinta y un centavo (C\$ 2,367.31) mensual. El Arto. 82 C.T. dispone “El salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal”. Arto. 85 C.T. “El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme la ley...” **Resolución 96. Inspectoría General del Trabajo. 14-4-09.**

Artos. 82 y 85 CT

2) Si el trabajador ya recibió su liquidación final y tiene reclamos sobre la misma debe encauzar su reclamo ante las autoridades judiciales, pues el Ministerio del Trabajo ya no es competente para emitir criterios sobre las mismas. “...II.- Que no tiene sentido jurídico confirmar o revocar el auto resolutivo recurrido, por cuanto se demostró que a todos los trabajadores del proyecto de construcción Viejo Santo Domingo, de la empresa COPERCO DE NICARAGUA S.A., ya se les pagó su liquidación final. Esto quiere decir, que de existir un reclamo post relación laboral, por parte de dichos trabajadores, lo deberán ejercer en los términos y condiciones que establece la ley y ante un judicial, ya que esta autoridad no es competente para emitir criterios con respecto al pago de sus liquidaciones finales, máxime cuando se demostró que ya se liquidó a

todos los trabajadores...” **Resolución 113. Inspección General del Trabajo. 4-5-09.**

Arto. 275 CT

Renuncia

1) Si trabajadora ya renunció no puede ser despedida por causa justa. “... En cuanto al examen de forma, hay que explicar que rola en el escrito de solicitud de terminación de contrato de trabajo, interpuesto por la licenciada RALV, en su calidad referida, a la una de la tarde del veintidós de agosto del año dos mil ocho, que con fecha anterior a la de la solicitud, la trabajadora SJFZ, había renunciado a su puesto de trabajo, esto a partir del veinticinco de julio del año dos mil ocho. En relación a lo expuesto, es necesario determinar que la renuncia es una de las formas que contempla nuestra legislación laboral que le pone fin a la relación entre un empleador y un trabajador. El Arto. 44 C.T. textualmente dice: “Cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación”. Este artículo ahonda en que el trabajador tiene derecho cuando así lo estime conveniente, a ponerle fin a la relación laboral por medio de la renuncia, por lo tanto, es obligación del empleador reconocer como en derecho corresponde, la renuncia de sus trabajadores y estar consciente que este acto le pone fin a la relación de trabajo existente. En ese particular, la ley no señala que se le podrá poner fin a la relación laboral mediante dos o más formas, pues desde el momento que se aplica una de ellas ya queda terminada la misma. Segundo: Existe un principio de derecho que dice “Primero en tiempo, primero en derecho”, si con fecha anterior a la de la solicitud que hoy nos ocupa, la trabajadora había renunciado a su puesto de trabajo, entonces es improcedente la solicitud efectuada

por la parte actora, ya que el Arto. 43 C.T. lo que señala, es que para que un trabajador tenga derecho a la antigüedad que señala el Arto. 45 C.T., debe renunciar por escrito y con quince días de anticipación. Este artículo en ningún momento hace mención que la ausencia de estos requisitos sea motivo para que el empleador no admita la renuncia”. **Resolución 13. Inspección General del Trabajo. 7-1-09.**

Artos. 43, 44 y 45 CT

2) La renuncia debe presentarse ante el empleador no ante el Ministerio del Trabajo. “... **TERCERO:** Que en el caso que nos ocupa se constató la falta de notificación de la voluntad de renunciar ante su empleador con quince días de anticipación, por parte de la señora.... en su calidad de trabajadora, el hecho que la señora... manifestara en dos ocasiones la voluntad de renunciar ante el Ministerio del Trabajo, no la exime de cumplir con lo preceptuado en el Arto. 44 C.T., que contempla los requisitos indispensables para que surta efecto la renuncia, que ésta se haga por escrito y con quince días de anticipación, ante la parte empleadora, ya que así el empleador podría contratar al que ha de sustituir al trabajador renunciante, pues de lo contrario no habría seguridad jurídica para la referida parte... **QUINTO:** Que la señora... no demostró que cumplió con el Arto. 44 C.T. Por lo tanto al no realizarse la renuncia de acuerdo con dicha norma y la trabajadora deja de laborar para la parte empleadora, tal situación constituye lo que en derecho laboral se denomina abandono de trabajo y en tal caso, es una causal de despido ya que la trabajadora incumplió sus obligaciones laborales de conformidad al Arto. 18 literales a) y b) C.T. por lo que no le queda más a esta autoridad que admitir los agravios del hoy recurrente y revocar íntegra-

mente la resolución recurrida...” **Resolución 1. Inspectoría General del Trabajo. 6-2-09.**

Arto. 44 CT

3) Si el trabajador renuncia sin cumplir con el aviso escrito con 15 días de anticipación o deja de laborar para la parte empleadora sin dicho aviso, se produce un abandono de trabajo que es sancionado con la pérdida de la indemnización por años de servicio. “... Que el Arto. 44 C.T prescribe que son requisitos indispensables que la renuncia sea por escrito y con quince días de anticipación darla a conocer al empleador, especialmente el tiempo señalado, dentro del cual la parte empleadora podría contratar al que ha de sustituir al trabajador renunciante pues de lo contrario no habría seguridad jurídica para la referida parte, lo que puede redundar en un perjuicio patrimonial para la misma, así mismo en caso que la renuncia no se efectúe de acuerdo con dicha norma y el trabajador deje de laborar para la parte empleadora, tal situación constituye lo que en derecho laboral se denomina abandono de trabajo y en tal caso, no cabe el otorgamiento de la indemnización por años de servicio, (Sentencia No. 44. 9:30 a.m. del 26 de abril de 1999; p. 250, Cons. II Sala Civil y Laboral del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción Occidental) por lo antes relacionado se confirma la resolución recurrida.”. **Resolución 10. Inspectoría General del Trabajo. 12-3-09.**

Artos. 44 y 45 CT

4) La renuncia no necesita ser aceptada por el empleador. “... Que el trabajador se haya presentado al Ministerio del Trabajo de Masaya es por la renuencia del empleador de no recibirle su renuncia y pagarle su liquidación. En consecuencia de conformidad a los principios de buena fe y

lealtad procesal, realidad e in dubio pro operario e inquisitividad prescritas en el Arto. 2 Del Acuerdo Ministerial No. CJHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, esta autoridad por considerar que no se demostró la causal de despido por parte del empleador y el empleador acepta la fecha de renuncia con fecha ocho de de Junio del año dos mil nueve, esta autoridad considera impertinente obligar a las partes a continuar con la relación laboral cuando ambas desean finiquitarla aunque invocando derechos diferentes. El empleador solicitando despido con causa justificadas según el Arto. 48 C.T. y el trabajador mediante renuncia según el Arto. 44 C.T. en consecuencia se resuelve declarar improcedente la solicitud de cancelación de contrato de trabajo por ser terminada la relación laboral por medio de renuncia del trabajador y se le previene al empleador pagar las prestaciones de ley a que tiene derecho el trabajador hasta la fecha que terminó la relación laboral mediante renuncia interpuesta por el trabajador. **Resolución 78. Inspectoría General del Trabajo. 7-9-09.**

Arto. 44 CT

5) Si el empleador le impide al trabajador cumplir con los quince días que se establece para la renuncia no hay abandono de trabajo. “... Que las declaraciones de los señores JV, GG y ET desvirtuaron los hechos alegados por la parte empleadora por lo que no existe abandono de trabajo por parte del señor...ya que fue el empleador quien impidió el acceso al trabajador a su puesto de trabajo para cumplir los quince días que prescribe el Arto. 44 C.T. por lo que se rechazan los agravios del hoy recurrente y se confirma íntegramente la resolución recurrida”. **Resolución 91. Inspectoría General del Trabajo. 15-10-09.**

Artos. 44 y 48 CT

Jornada Laboral

Jornada continua

1) Todo acuerdo suscrito entre las partes de la relación laboral debe ser en respeto a la ley, por tanto no sería posible cambiar el criterio sobre lo que es una jornada continua o discontinua mediante un acuerdo suscrito entre empleador y trabajador. “...El “acuerdo de emergencia económica y laboral” suscrito el doce de marzo del año en curso por representantes sindicales, por los empresarios privados de zonas francas y por el Ministerio del Trabajo y la Comisión Nacional de Zonas Francas, tiene un ámbito de aplicación nacional; es decir, que es aplicable a cualquier empresa de zonas francas, cualquiera que sea la modalidad de operación que éstas tengan o el lugar del territorio nacional donde estén operando.

El hecho de que se trate de un acuerdo tripartito contribuye a su fortaleza jurídica puesto que no se trata solo de un acto administrativo del que forma parte la autoridad administrativa laboral del país, sino que cuenta con el consentimiento expreso de las partes de la relación laboral del sector lo que le imprime un sello de fuerza moral por los compromisos contraídos por las partes que suscribieron el acuerdo.

El “acuerdo de emergencia económica y laboral” tiene importancia estratégica en una situación de crisis económica como la que vive el país, derivada de la crisis internacional del capitalismo y por ello es necesario que se empeñen todas las fuerzas en su cumplimiento.

Pero también es un acuerdo de naturaleza fundamentalmente laboral y en este sentido está revestido de la naturaleza de orden público que tienen las disposiciones laborales en Nicaragua. El

punto 2 dice que los acuerdos a los que puedan llegar trabajadores y empleadores deben ser “en el marco del respeto de lo dispuesto en la ley” lo que también incluye el respeto a las disposiciones y criterios emitidos por el Ministerio del Trabajo. En ningún caso puede ni debe entenderse que los acuerdos a que puedan llegar las partes se den en contravención a la ley porque así tendría que ser declarado por la autoridad laboral. Igualmente tampoco esos eventuales acuerdos pueden ser en perjuicio de las condiciones en que actualmente se prestan las relaciones laborales. De tal forma que no puede un acuerdo de las partes cambiar el criterio sobre lo que es una jornada continua o discontinua.

El acuerdo abre un importante espacio para que empleadores y trabajadores, con creatividad, logren aportar al objetivo principal del mismo como es la atracción de inversión y la generación de empleo...”. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el día 14 de mayo del año 2009.**

Principios Fundamentales VI, VII, y X CT, Arto. 270 CT, Arto. 27 numeral e Ley 290

2) Se considera accidente de trabajo el acaecido en la empresa en el tiempo de descanso de la jornada ordinaria continua porque dicho descanso se considera de efectivo trabajo. “...En respuesta a comunicación recibida en esta Dirección, a las once y cuarenta y diez minutos de la mañana del día 12 de octubre del corriente, por medio de la cual presenta consulta jurídica referida a la definición de accidente de trabajo, tengo a bien expresar lo siguiente:

1)El Código del Trabajo, en su artículo 110 define como accidente de trabajo el suceso eventual o acción que involuntariamente, con ocasión o a consecuencia del trabajo, resulte la muerte del trabajador o le produce una lesión orgánica o

perturbación funcional de carácter permanente o transitorio, así mismo el literal c) del citado artículo, define también como accidente de trabajo, “el que suceda durante el período de interrupción del trabajo o antes del mismo, si el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo o en locales de la empresa por razón de sus obligaciones.”

2) El artículo 55 del Código del Trabajo, dice: “Las jornadas ordinarias de trabajo pueden ser continuas o discontinuas o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso. Siempre que se convenga una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a media hora de descanso dentro de esa jornada, la que debe computarse como tiempo de efectivo trabajo.”

3) En el caso que nos ocupa, la cláusula No. 5, denominada descanso, del convenio colectivo de la empresa Generadora Eléctrica Central (GECSA-ENEL, estipula en su numeral 1, que a todos los trabajadores de GECSA-ENEL, se les concederá un descanso de treinta minutos, mismo que se considera como trabajo efectivo para computar la duración de la jornada de trabajo.

4) En relación a la aplicación de la norma en el tiempo, cabe aclarar que la Ley de Seguridad Social, Decreto No. 974, fue aprobada en mil novecientos ochenta y dos y el Código del Trabajo entró en vigencia en el año 1996, razón por la que este último priva sobre la Ley de Seguridad Social o en caso que hubiere duda en cuanto a la aplicación de ambas normas, se deberá recurrir al Principio indubio pro operario, es decir, aplicar la norma que más favorezca al trabajador.

De lo antes expuesto, concluyo lo siguiente:

Que el accidente de la persona trabajadora de la empresa GECSA-ENEL debe catalogarse como accidente de trabajo, en virtud de lo dispuesto en los artículos 55, 110 literal c) del Código del

Trabajo y la cláusula número 5 del convenio colectivo de la empresa en cuestión. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el día 25 de octubre del año 2010.**

Artos. 55, 110 literal c) CT y cláusula número 5 convenio colectivo GECSA-ENEL

Jornada ordinaria

1) Es obligación del empleador respetar la jornada de trabajo garantizando el relevo de los trabajadores de seguridad. “... Que el hoy recurrente alega que el abandono del objetivo es una irresponsabilidad del trabajador y que en otras ocasiones que ocurren estos imprevistos, (cuando no llega el relevo) siempre se les paga el doble turno. Al respecto esta autoridad considera que la naturaleza de trabajo de los guardas de seguridad es extenuante máxime cuando se extralimitan en sus turnos, por lo que es por parte del empleador una violación a su obligación laboral de respetar la jornada de trabajo de conformidad al Arto. 17 literal k) C.T y el exigir que el trabajador asuma otro turno produce agotamiento físico y atenta contra su salud laboral. Es obligación del empleador garantizar el relevo a los trabajadores para el bien de la reputación de la propia empresa y de los trabajadores por lo que se desestiman los agravios del hoy recurrente”.

Resolución 94. Inspectoría General del Trabajo. 14-4-09.

Arto. 17 literal k) CT

2) El estipular el pago de salario por rendimiento no excluye el cumplimiento de la jornada máxima de 8 horas diaria y de 48 horas a la semana. “...Me refiero a su consulta relativa al pago de las horas extras al personal de la

fuerza de ventas (vendedores de rutas) de todas nuestras empresas”

En uno de los párrafos su carta dice: “Eso ha configurado una relación laboral que por su naturaleza requiere para los Vendedores, la necesidad de no circunscribirse a una jornada laboral determinada, por cuanto esto le permite mejorar sus ingresos, es decir que por la naturaleza de los servicios que prestan, no deben ser sometidos a jornadas controladas de trabajo sino al contrario en base a los literales d y f del artículo 61 del CT su jornada laboral es sin sujeción a las limitaciones establecidas en el orden jurídico, ejecutadas fuera del centro y fuera del control de la administración, de ahí que su forma de pago del salario es el estipulado en el arto. 83 literal b CT”.

Al respecto, la Dirección Jurídica le hace las siguientes consideraciones de derecho:

1) La jornada de trabajo y el salario son dos importantes instituciones de nuestro ordenamiento jurídico laboral. Estas instituciones son autónomas una de la otra en cuanto regulan ámbitos diferentes de la relación laboral, es decir, ni el salario condiciona la jornada de trabajo ni la jornada de trabajo condiciona el salario. O sea que nuestro régimen laboral no señala que para una determinada jornada de trabajo debe estipularse una determinada forma de salario. Y tampoco una determinada forma de estipular salario condiciona una determinada jornada de trabajo.

2) El salario goza de especiales medidas de protección jurídica por cuanto es el principal derecho patrimonial de los trabajadores, lo cual restringe la autonomía de la voluntad de las partes. Una de dichas medidas de protección jurídica es que toda persona trabajadora tiene derecho a un salario básico igual o mayor al salario mínimo de la actividad económica donde está ubicado su

centro de trabajo. Y no puede invocarse la voluntad de una de las partes mucho menos la de los trabajadores, para pactar algo en contrario.

3) En el caso que nos ocupa hay dos temas que abordar: a) la forma de estipular el salario; b) la jornada de trabajo. A) En lo relativo al salario, esta Dirección Jurídica en reiteradas consultas ha sentado criterio de que el salario mínimo es un salario básico y no un salario complementario; o sea que el salario mínimo debe devengarse siempre y a él se le sumarán los otros componentes salariales como comisiones o incentivos. No es un salario que vaya a pagarse para complementar el salario mínimo cuando los otros componentes salariales no son suficientes para alcanzar el salario mínimo. b) En cuanto a la jornada de trabajo, nuestra Constitución Política en su Arto. 82 numeral 5 establece una jornada de 8 horas y esta disposición es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de la forma en que tengan estipulado su salario. No podría pretenderse que la Constitución se aplique a unos trabajadores y a otros trabajadores no. Mucho menos podría pretenderse que la distinción a qué trabajadores se aplica sea una atribución de los empleadores.

4) Las jornadas ordinarias máximas establecidas por nuestro código del trabajo son aplicables a todos los trabajadores puesto que aún en el caso de la excepción considerada en el Arto. 61 CT, el mismo manda a que éstos trabajadores no laboren más de 8 horas diarias.

5) El Arto. 62 CT consigna las jornadas extraordinarias. No hay ni la más mínima posibilidad de interpretar que los trabajadores que tienen estipulado su salario en bases a resultados, estén excluidos de las jornadas extraordinarias, o lo que es lo mismo, no debe ni puede entenderse que los trabajadores con salario por resultados no tienen derecho al pago de las jornadas extraordinarias.

6) Decir que cuando se tiene un salario por resultado no se está sujeto a las jornadas ordinarias sería lo mismo que decir que estos trabajadores no tienen derecho a descansos remunerados ni a días feriados remunerados. Y así como los hacen trabajar de noche, los podrían mandar a trabajar un domingo o un primero de Enero sin que ese trabajo sea remunerado de forma extraordinaria.

7) El principio de realismo señalado en la consulta no puede ni debe interpretarse como una alternativa para evadir el principio de irrenunciabilidad establecido en el mismo Código del Trabajo, puesto que de ser así, el Derecho Laboral perdería todo su carácter imperativo. Además, el principio de realismo es el que prevalece al momento de dictar la norma, lo cual no permite interpretaciones circunstanciales posteriores.

8) Tampoco puede invocarse a favor de la interpretación que usted hace, la situación económica de la empresa porque el salario es la retribución por el trabajo realizado, independientemente del resultado económico de las empresas. Los salarios no fluctúan al tenor de los resultados económicos de las empresas puesto que eso sería igual a no tener un salario pactado o convertir a los trabajadores en socios. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el día 12 de noviembre del año 2009.**

Arto. 82 numeral 5 Cn, Artos. 61, 62, 83, 84,85 CT, Principios Fundamentales IV, V y VII CT

Jornada Extraordinaria

1) Para que el séptimo día sea pagado como jornada extraordinaria debe ser laborado por el trabajador. “...Más bien en el expediente creado en esta segunda instancia administrativa laboral, rola ACTA DE INSPECCION ESPECIAL, realizada por el Inspector del Trabajo AL-

VARO ARAUZ PALADINO, a las tres y treinta minutos de la tarde, del diecisiete de abril del año dos mil nueve, en la cual constató que en el caso de los trabajadores que laboran como choferes, cuando estos trabajan los séptimos días o días de descanso semanal, la empresa procede a pagárseles a como lo mandata la ley en el Arto. 62 C.T., es decir, un cien por ciento más de su valor real. Esta situación determina que el pago extraordinario del séptimo día depende del trabajo que realizan los choferes. Si no lo laboran no se les paga como tiempo extraordinario de trabajo. A simple vista se observa que la forma de pago extraordinario del mismo no es de manera fija y/o permanente, como ocurre en otros casos ajenos a este, que aunque los trabajadores no lo laboren se les paga. En el caso en autos, la condición sine quanon para el pago extraordinario del séptimo día es que los trabajadores lo laboren, en ese sentido, dicho pago extraordinario no puede formar parte de su salario ordinario...” **Resolución 114. Inspectoría General del Trabajo. 4-5-09.**

Arto. 62 CT

2) Los trabajadores que laboran 12 horas diarias, tienen derecho al pago de 4 ½ horas extras correspondientes éstas a 4 horas de descanso mandatado en el artículo 61 C.T., y ½ hora de descanso por jornada continua. “...La legislación laboral no distingue entre jornada de trabajo para el sector privado y para el sector público. Es decir, las disposiciones sobre la jornada laboral establecidas en el Código del Trabajo son aplicables a todos los trabajadores, independientemente del régimen de propiedad en que laboren.

Si bien es cierto que el artículo 58 del Código del Trabajo dispone que el máximo de horas extras que puede laborar un trabajador es de nueve horas a la semana, hay situaciones de hecho en que

los trabajadores laboran más de esas horas extras a la semana; en tales casos deberán pagarse el total de horas extras laboradas.

También hay casos en que por disposición unilateral del empleador o por acuerdo entre las partes, se laboran ordinariamente más horas extras de las nueve citadas anteriormente. Es decir, hay casos en que la jornada extraordinaria pierde su carácter de tal, para convertirse en ordinaria. En estos casos, lo devengado como hora extra debe reputarse como ingreso ordinario.

Se exceptúan de lo anterior, los casos en que las horas extras se laboran de manera eventual o no sistemáticamente.

Por lo anterior y en base a las sentencias 110, 147 y 171 dictadas por la Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción de Managua en el años dos mil dos, se ha establecido como criterio que cuando un trabajador labore una jornada de doce (12) horas, el empleador deberá pagar cuatro horas y medias (4 ½) en concepto de tiempo extraordinario, de los cuales cuatro horas corresponden al descanso según el artículo 61 C.T. y media hora al descanso mandado por razón de una jornada de trabajo continua.

La jurisprudencia citada es aplicable a cualquier jornada ordinaria de trabajo, tomando en cuenta que la jornada ordinaria nocturna es de siete horas y la mixta, de siete horas y media. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el día 17 de noviembre del año 2009.**

Artos. 58 y 61 CT

Obligaciones del empleador

1) Los empleadores deben permitirles el acceso a los Inspectores del Trabajo para realizar las funciones asignadas como autoridades administrativas laborales, siempre que se identifiquen como tales. “...Que el hoy recurrente alega que al momento de llevar a cabo la inspección especial, la Inspectora del Trabajo Ivette Arias Cardoza, no realizó previa notificación. Esta autoridad tiene a bien aclarar que según las obligaciones de los empleadores se contempla en el Arto 17 inciso m del Código del Trabajo permitirle el acceso a los lugares de trabajo a los Inspectores del Trabajo debidamente identificados y suministrarles la información que sea oficialmente solicitada, el único requisito que la ley obliga a los inspectores del trabajo es identificarse y comunicar al empleador o su representante. El Ministerio del Trabajo tiene la facultad de acuerdo al tipo de inspección considerar que puede o no puede ser notificada de conformidad a la Ley General de Inspección del Trabajo. (Arto 28), y al artículo 14 del Decreto 13-97 vigente en ese momento...” **Resolución 177. Inspectoría General del Trabajo. 16-9-09.**

Arto. 17 inciso m CT

2) El empleador está obligado a tener copia de los documentos laborales de los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo. “... El Arto. 91 C.T. dice “El trabajador tiene derecho a revisar los documentos relacionados con el pago de su salario”. En relación a este artículo, cómo sería posible que el trabajador revise las planillas o archivos que el empleador lleva del pago de sus salarios y demás prestaciones sociales, si toda la documentación la llevará centralizada, por consiguiente, es deber del empleador llevar copias de dichos registros en las sucursales

o demás dependencias...” **Resolución 211. Inspectoría General del Trabajo. 2-12-09.**

Arto. 91 CT

3) El trabajador que fue declarado con incapacidad parcial debe ser restablecido por su empleador a su puesto de trabajo, o al que pueda desempeñar por su nueva condición, debiendo recibir el 100% de su salario. “...En respuesta a comunicación recibida en esta Dirección vía correo electrónico, a las once y cuarenta y dos minutos de la mañana del día 12 de octubre del corriente, por medio de la cual presenta consulta jurídica referida a tratamiento que se le da al trabajador que se restablece un riesgo laboral, tengo a bien expresar lo siguiente:

- 1) Habiéndose pronunciado el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social [INSS] sobre el riesgo laboral sufrido por usted, lo que corresponde es cumplir con los términos de dicha resolución.
- 2) Cuando la persona sufre una incapacidad parcial, lo que cabe aplicar es lo dispuesto en los artículos 113 literales e) y f) y 128 del Código del Trabajo, que establecen la obligación del empleador de restituir a la persona trabajadora al puesto que tenía al momento de sufrir el riesgo laboral, o uno que pueda desempeñar de acuerdo a su nueva condición, sin perjuicio de sus condiciones de trabajo, salario o de algún derecho laboral adquirido.
- 3) De acuerdo a los artículos 89 y 91 del Reglamento de la Ley de Seguridad Social, sólo en caso de pensiones por enfermedad común o vejez el salario se verá afectado, por tanto, en este caso, se debe

mantener el 100% del salario de la trabajadora mientras dure la relación laboral.

De lo antes expuesto, concluyo lo siguiente:

- a) La trabajadora que sufre de incapacidad y es restablecida en su puesto de trabajo, por el empleador, en este caso el Instituto de Medicina Legal, deberá pagar el 100% del salario que devengaba la trabajadora antes del accidente laboral, ya que la pensión que paga el Seguro Social es independiente de la misma.
- b) El empleador está obligado a mantener el salario de la trabajadora por el tiempo que dure la relación laboral o de trabajo con la Dra. LMG. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el día 25 de octubre del año 2010.**

Artos. 113 literales e) y f) y 128 CT

Deducciones salariales

Las deducciones que se pretendan hacer en la liquidación de vacaciones y del salario deben estar justificadas. “... En cuanto a las deducciones de vacaciones o de salarios que el empleador pretende aplicar a sus trabajadores en las liquidaciones finales, cabe hacerse la aclaración que es obligación del empleador llevar los registros o archivos correspondientes que soportan tales deducciones. El Arto. 17 C.T. señala “1) Establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el Ministerio del Trabajo; y certificar a pedido del trabajador el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado”. En este caso, si el empleador no lleva tales registros, no le queda más a esta autoridad que aplicar el principio indubio pro operario: En caso de conflicto o duda...prevalecerá la disposición más favorable al trabajador. Esto quiere decir, que el empleador

no podrá hacer tales deducciones en materia de vacaciones y salarios a las liquidaciones finales de los trabajadores si no justifica las mismas...” **Resolución 96. Inspectoría General del Trabajo. 14-4-09.**

Artos. 17 literal l y 88 CT

Igualdad de trato al trabajador

El empleador, si otorga un beneficio, como es el pago del complemento del 40% que no cubre el INSS, no puede dejar de otorgárselo a todo trabajador que se encuentre en dicha situación. “... Que en el Acta de Inspección Especial antes referida se constataron dos situaciones que dan elementos para decidir sobre el presente caso. Primero, el licenciado JDRG, en su calidad de Responsable de Recursos Humanos de la empresa El Nuevo Diario, manifestó que “efectivamente, la empresa mantuvo el pago del subsidio del señor FC (trabajador), en un cien por ciento y que de igual manera en casos anteriores que se fueron presentando anteriormente, pero que en el caso del señor DML R, se hizo una excepción ya que es voluntario el decidir si se le reconoce o no, pero que tal decisión no es tomada por él sino por parte de la gerencia general”. De esta declaración se determina que hay una situación discriminatoria que afecta a unos trabajadores...” **Resolución 138. Inspectoría General del Trabajo. 2-6-09.**

Arto. 2 Ley de derechos laborales adquiridos

Obligaciones del trabajador

1) El trabajador no incumple su obligación al no realizar doble turno por ser la labor de vigilancia un trabajo extenuante. “... Que el

hoy recurrente alega que el abandono del objetivo es una irresponsabilidad del trabajador y que en otras ocasiones que ocurren estos imprevistos, (cuando no llega el relevo) siempre se les paga el doble turno. Al respecto esta autoridad considera que la naturaleza de trabajo de los guardas de seguridad es extenuante, máxime cuando se extralimitan en sus turnos, por lo que es por parte del empleador una violación a su obligación laboral de respetar la jornada de trabajo de conformidad al Arto. 17 literal k) C.T. y el exigir que el trabajador asuma otro turno produce agotamiento físico y atenta contra su salud laboral. Es obligación del empleador garantizar el relevo a los trabajadores para el bien de la reputación de la propia empresa y de los trabajadores por lo que se desestima los agravios del hoy recurrente”. **Resolución 94. Inspectoría General del Trabajo. 14-4-09.**

Arto. 17 literal k) CT

2) El que se exija a un trabajador realizar horas extras no es motivo suficiente para que este le falte el respeto a su superior. “... la mala conducta del señor... en incumplir sus obligaciones laborales plasmadas en el Arto 18 numeral 2 y 4 C.T. que dicen: 2) cumplir con la jornada, horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador 4) observar una conducta respetuosa con el empleador y con sus compañeros de trabajo, evitando riñas y llegar a vías de hecho. En cuanto a la inconformidad del trabajador de realizar horas extras, esta autoridad considera que el Código del Trabajo en el artículo 59 establece que los trabajadores no están obligados a realizar trabajo extraordinario. Pero su queja o inconformidad no es motivo para irrespetar a su jefe, ya que existen mecanismos y medios para hacer valer su derecho, no es necesario el uso de amenazas o violencia verbal o física...Que esta autoridad considera que el comportamiento reiterativo del trabajador en no

cumplir con las instrucciones del empleador es suficiente motivo de despido, por lo que se admiten los agravios del hoy recurrente y se revoca íntegramente la resolución recurrida”. **Resolución 67. Inspectoría General del Trabajo. 30-7-09.**

Artos. 18 numeral 2 y 4 y 59 CT

Lealtad del trabajador

No falta a la lealtad el trabajador por no dar a conocer su vida personal. “...El hoy recurrente alega que ya se perdió la confianza al señor... porque los resultados de los arqueos efectuados por el señor...a la señora... no son confiables ya que supuestamente mintió y se confabuló con otro compañero de labores para presentar resultados. Sin embargo esta autoridad considera que el trabajador no está en la obligación de dar a conocer su vida personal a la institución, en todo caso si existió mala fe del contador en ocultar, alterar información o que haya existido parcialidad en la revisión, esto no se pudo comprobar mediante auditorías internas o externas u otro medio de prueba pertinente”. **Resolución 66. Inspectoría General del Trabajo. 29-7-09.**

Arto. 18 CT

Prestación del trabajo

El dirigente sindical debe cumplir con sus funciones como trabajador. “... Que el señor... como sindicalista no tiene ningún privilegio ni está exento de cumplir con sus obligaciones laborales, deben tener una conducta ejemplar, debe cumplir con su trabajo como los demás, en el caso que nos ocupa se constató el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del señor LF de no trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas de conformidad al Arto. 18 literal j) C.T. Por lo que existe mérito para cance-

lar el contrato de trabajo del señor LF de conformidad al Arto. 48 inciso d) C.T”. **Resolución 136. Inspectoría General del Trabajo. 29-5-09.**

Arto. 18 inciso d) CT

Cuido de bienes y recursos

Los daños económicos que surgen por las anomalías del sistema deben ser señalados por los trabajadores en el momento que tengan conocimiento. “Que los agravios de la señora ... consiste en que el Acta de Inspección Especial realizada a las nueve de la mañana del día tres de Diciembre del año dos mil nueve, por la Inspectora del Trabajo María Esther Flores, la licenciada B en su calidad de Responsable de Oficina Comercial expresó que no aparece detalle de facturas pagadas evidenciándose el deterioro del sistema capta pago, debido a que no estaban conectados en redes, sucedía que en Managua en el AS400 en algunas ocasiones no aplicaba los pagos hechos y que eran reportados desde aquí, sin embargo esta autoridad considera que dicho argumento es insuficiente ya que no es excusa las anomalías del sistema ya que su deber es buscar soluciones y si existiesen deficiencias evitarlas y no potenciarlas, tratar de evitar que la deficiencia técnica se expanda hasta llegar a que el empleador sufra graves daños económicos como es el caso que nos ocupa, que durante el tiempo prolongado que hubo problemas se debió rectificar dichas anomalías, en caso contrario el adecuarse al dicho descontrol propició un mal manejo de los bienes del empleador, tipificándose como falta grave de probidad e incumplimiento a sus obligaciones laborales, de conformidad al Arto. 48 incisos a) y d) del Código del Trabajo, por lo que se desestima el agravio de la recurrente”. **Resolución 116. Inspectoría General del Trabajo. 22-12-09.**

Arto. 48 incisos a) y d) CT

Prestaciones laborales

Indemnización por antigüedad

1) Para no afectar el derecho a recibir indemnización por antigüedad el trabajador debe esperar a que concluya el subsidio para poner su renuncia. “...Que en el expediente creado en primera instancia, rola carta de renuncia en el folio trece (13), recibida el veintidós de mayo del dos mil nueve, en la que expresa la trabajadora MVPPM, la renuncia voluntaria al puesto de gerente de zona No. 408 puesto que desempeñó durante cinco años, al momento de presentar la carta de renuncia la trabajadora se encontraba de subsidio médico. Al respecto el Arto 37 Código del Trabajo establece que: “Serán causas de Suspensión Individual: ... c) El reposo pre y post natal de la trabajadora embarazada. En este caso ni la parte empleadora ni la trabajadora podrá adoptar medidas que alteren la relación laboral, en virtud que el subsidio médico constituye una suspensión temporal del contrato individual de trabajo...” **Resolución 157. Inspectoría General del Trabajo. 11-8-09.**

Arto. 37 CT

2) El trabajador que cesa su relación laboral por jubilación tiene derecho a recibir la indemnización por antigüedad ya que éste no puede perder un derecho, por ejercer otro, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley Orgánica de Seguridad Social. “...En respuesta a comunicación recibida en el despacho de la señora Ministra del Trabajo, Dra. Jeannette Chávez Gómez, a las doce y cuarenta y tres minutos del medio día del 17 de Febrero de los corrientes, en la cual presenta consulta jurídica referida al pago de indemnización por antigüedad a aquellos trabajadores que finalizan la relación laboral con el

MINED por jubilación, tengo a bien expresar lo siguiente:

1. El artículo IV, del Título Preliminar del Código del Trabajo mandata que los derechos reconocidos en este, son IRRENUNCIABLES.

2. La Ley No. 516, Ley de Derechos Laborales Adquiridos, dispone que al tenor de lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 516, todos los derechos establecidos para los trabajadores, al tenor de lo dispuesto en la Constitución Política, Código del Trabajo, legislación laboral, leyes especiales, reglamentos ministeriales, convenios colectivos, o acuerdos, serán considerados como derechos laborales adquiridos en términos definitivos, por sus beneficiarios e incorporados por ende, a sus convenios colectivos o contratos individuales de trabajo o relación jurídica laboral.

3. Legislación reciente como la Ley No. 677, Ley Especial para el Fomento de la construcción de Vivienda y de Acceso a la Vivienda de Interés Social, reafirma que la indemnización por antigüedad es un derecho adquirido, cuando dispone que los trabajadores podrán solicitar el pago anticipado de la misma, para la compra o mejoras de viviendas de interés social.

4. Además por un principio elemental de justicia social, basado en la protección a las clases económicas más débiles, se le debe pagar la indemnización por antigüedad al trabajador que finaliza la relación laboral por jubilación, ya que este no puede perder un derecho, por ejercer

otro, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley Orgánica de Seguridad Social.

Así mismo las instituciones públicas o privadas están obligadas a provisionar lo correspondiente al pago de la indemnización por antigüedad durante existe la relación laboral, y pagarla una vez esta finalice, de lo contrario esta suma se convertiría en una utilidad para el empleador, en perjuicio del trabajador. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el día 22 de febrero del año 2010.**

Principio Fundamental IV CT, Ley de derechos laborales adquiridos

Regulación de trabajo de mujeres

Protección de la maternidad

El empleador viola el derecho de la trabajadora a gozar de su descanso pre y post natal y de los otros beneficios que concede la seguridad social derivados de la maternidad, por tenerla bajo contrato de servicios profesionales cuando lo que existe es una relación laboral. “... En las fotocopias del libro de control de entradas y salidas del personal se puede constatar que la señorita AVR firma en todas las hojas, lo cual sería absolutamente normal puesto que el señor AA aceptó que con ella hay una relación laboral. Sin embargo, también firman ese mismo libro todas las personas contratadas bajo la modalidad de servicios profesionales. Al reverso del folio 208 se lee la anotación de la señora GFR, lo cual es prueba irrefutable de que tanto las personas contratadas bajo una relación laboral como las contratadas bajo la figura de servicios profesionales estaban en la misma situación de

subordinación, lo cual es suficiente para concluir que realmente se trata de una relación jurídica laboral, al margen del título que le hayan puesto a los contratos. ... Por todo lo antes relacionado, el apelante inobservó varias disposiciones laborales derivándose también violación al Arto. 141 C.T. perjudicando a la señora GFR, en consecuencia se considera falta muy grave según Arto. 46 literal g) de la Ley General de Inspección del Trabajo que dice: g) “Inobservancia de las condiciones especiales de protección a las mujeres en estado de embarazo o post natal,” por lo tanto se confirma íntegramente la resolución recurrida...” **Resolución 147. Inspectoría General del Trabajo. 8-7-09.**

Arto. 141 CT Arto. 46 literal g) Ley General de Inspección del Trabajo

Salario

Integración del salario

1) **No importa el nombre que utilice el empleador para tipificar o clasificar este tipo de pago (bono u otra denominación), lo importante es el espíritu u origen del mismo y la constancia con que se efectúa y por ese hecho se considera salario.** “...Segundo: Que mediante el acta de inspección antes referida, se logró constatar que la empresa realiza un pago efectivo a sus trabajadores en concepto de “bono”, sin embargo, dicho bono presenta una característica muy peculiar, ya que el mismo se concede como estímulo o incentivo de venta a los trabajadores mes a mes, sin embargo, el empleador no computa dicho pago dentro del salario ordinario de sus trabajadores. Al respecto, esta autoridad tiene a bien mencionar que existen suficientes elementos y jurisprudencia que demuestran que dicho pago tiene naturaleza salarial y por lo tanto, debe

ser parte del salario ordinario de los trabajadores.En el caso en autos, la parte empleadora no pagó el décimo tercer mes conforme al salario ordinario de los trabajadores sino en base al salario básico, incumpliendo de esta manera con las disposiciones legales mencionadas, es por esa razón que es obligación del empleador resarcir este derecho a sus trabajadores, de conformidad con la ley, no sólo el hecho de pagar la multa impuesta por la autoridad a-quo, sino también de retribuir a sus trabajadores el pago del décimo tercer mes en lo que respecta al “bono”...” **Resolución 26. Inspectoría General del Trabajo. 16-1-09.**

Arto. 32 Ley General de Inspección del Trabajo, Sentencia No. 120 dictada por el Tribunal de Apelaciones Circunscripción Managua, Sala de lo Laboral, del quince de junio del dos mil uno, a las tres y treinta minutos de la tarde

2) Si el empleador establece qué se debe considerar salario ordinario en dicha empresa, si no viola la ley, todas las prestaciones sociales y las percepciones calculadas en base al salario ordinario deberán ser canceladas con dicho salario. “... La segunda realidad es que se determinó mediante acta de inspección especial que el salario del señor DMLR es variable y comprende salario básico, pagos de días domingos, turnos, jornada nocturna, cierres, suplementos y revistas, lo que se confirma con Normativa de trabajo de fecha diecisiete de Agosto del año dos mil siete, dirigida por la administración de El Nuevo Diario a todos los trabajadores, según rola en los folios diecisiete y dieciocho (17 y 18) de las diligencias creadas por esta instancia superior donde se especifica que el salario quincenal está conformado por los siguientes conceptos: Salario básico, antigüedad, cierres y domingos; este último concepto se paga independientemente de que se trabaje o no, por lo que esta autoridad considera que todos estas percepciones salaria-

les conforman el salario ordinario, por tanto esta suma es lo que se debe reconocer para efectos del pago de los subsidios. Por lo que se admite el agravio del hoy recurrente...” **Resolución 138. Inspectoría General del Trabajo. 2-6-09.**

Arto. 84 CT

Salario básico

No queda a discreción del empleador basado en sus políticas internas pagar un salario básico menor que el mínimo, aún cuando la remuneración de dichos trabajadores esté constituida además por otras percepciones de naturaleza salarial. “...Esta autoridad considera que la autoridad de primera instancia cumplió con el debido proceso al aplicar el procedimiento administrativo por presunción de falta establecido en el Capítulo VI de la Ley General de Inspección del Trabajo. El recurrente alega que el ingreso ordinario se hace por medio de las comisiones si no viola la ley, más el básico que se recibe teniendo los componentes salariales del Arto. 84 C.T. Como son básico más comisiones. Esta interpretación del apelante atenta contra nuestro ordenamiento jurídico laboral debido a que los salarios mínimos acordados por la Comisión de Salario Mínimo para cada sector constituye el salario básico que debe devengar cada trabajador, independientemente de otras percepciones salariales, el salario básico no debe ser compensado con las comisiones, ya que está regulado su aplicación de conformidad a la Ley No.625 “Ley de Salario Mínimo” publicada en la Gaceta diario oficial número 120 del martes 26 de junio del año 2007, por ende el salario básico no está sujeto a caprichos o política salarial agresiva como lo expresa el empleador, debe separarse el salario básico de las comisiones e incentivos u otra obtención que reciba el trabajador ya que el salario básico está regulado por la Comisión

Nacional del Salario Mínimo y deber ser igual al mínimo legal establecido sin perjuicio de otras percepciones salariales”. **Resolución 215. Inspectoría General del Trabajo. 10-12-09.**

Arto. 84 CT y Ley de Salario Mínimo

Salario por comisión

Los trabajadores que devengan comisiones deben tener un salario básico que no puede ser, en ningún caso, menor del salario mínimo del sector en el que laboran. “...Me refiero a su carta del 9 de diciembre de dos mil nueve, en la que refuta los criterios vertidos por esta Dirección en consulta evacuada con fecha doce de noviembre del año en curso. Al respecto esta Dirección considera que su carta es una aceptación expresa de los criterios vertidos por el Ministerio del Trabajo ya que la carta tiene una serie de contradicciones. La primera gran contradicción está en el último párrafo de la segunda página cuando dice que salario básico no es lo mismo que salario mínimo y dos líneas más adelante dice que nadie debe devengar menos del salario mínimo. Entonces la gran pregunta es: ¿puede haber un salario básico menor que el salario mínimo? Obviamente que puede haber salarios básicos mayores que el salario mínimo, lo que es totalmente ilegal es que usted esté pagando salarios básicos menores que el salario mínimo. En segundo lugar, en el párrafo de la tercera página de su carta relativa a las jornadas de trabajo cita las jornadas ordinarias máximas (8,7 y 7.5 horas, según la jornada sea diurna, nocturna o mixta) y en la siguiente página pretende excluir de las jornadas ordinarias máximas a sus vendedores. NINGUNA PERSONA TRABAJADORA puede tener jornadas ordinarias superiores a las señaladas y donde la ley no distingue no es lícito distinguir, mucho menos que los empleadores se arroguen la facultad de decidir a qué trabajador se le paga horas extras y

a cuál no. Ni siquiera las personas sujetas a jornadas especiales (Arto.61) están exentas de devengar horas extras. Usted cae en una contradicción flagrante cuando dice que sus vendedores no deben devengar horas extras pero en esa misma página cuatro dice que tienen derecho a que se les pague doble si trabajan en días de descanso, asueto o feriados, puesto que de acuerdo al Arto. 57 CT,” el trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias...” De tal forma que según usted, un vendedor suyo puede trabajar veinticuatro horas al día sin devengar horas extras y sólo serían horas extras si trabaja un veinticinco de diciembre. Esto es insólito. La Dirección Jurídica de esta Ministerio, espera que esta comunicación deje zanjado este tema en aras del respeto absoluto de los derechos de los trabajadores...”**Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el día 4 de febrero del año 2010.**

Arto. 61 CT

Protección al salario

El empleador no puede modificar unilateralmente el salario que devengan los trabajadores basado en la existencia de una política salarial interna. “... Que la multa impuesta al empleador fue por no cumplir con la medida correctiva de mantener el salario básico que devengaban al momento que fueron contratadas las señoras JAAO y SYÁV, ya que éste eliminó el pago de salario mínimo de manera unilateral y por autonomía administrativa de la empresa al establecer su política salarial, según lo manifestado por el hoy recurrente. Al respecto esta autoridad considera que efectivamente fue demostrado mediante Acta de reinspección realizada por el Inspector del Trabajo Freddy Ariel Cruz Gutiérrez a las dos y treinta minutos de la tarde del día veinte de Noviembre del año dos mil

ocho, el incumplimiento por parte de la empresa **UNIÓN COMERCIAL DE NICARAGUA, S.A. (UNICOMER)**, el pago de los salarios adecuados y de las regulaciones del salario mínimo, siendo una conducta violatoria al Arto. 82 numeral 3 Cn, y al Arto. 46 literal a) de la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley 664)...” **Resolución 191. Inspectoría General del Trabajo. 12-10-09.**

Arto. 82 numeral 3 Cn, y Arto. 46 literal a) Ley General de Inspección del Trabajo, Arto. 31 CT

Viáticos

Los viáticos de alimentación si se entregan por el empleador sin estar sujetos a ninguna condición, se consideran parte del salario ordinario y deberán tomarse en cuenta para el cálculo de las prestaciones sociales. “...Visto el escrito firmado por el licenciado AAG, en su calidad de Apoderado General de Administración de la CORPORACION MUNICIPAL DE MERCADOS DE MANAGUA (COMMEMA), presentado por el licenciado MABH, en su calidad de abogado, a las once y treinta minutos de la mañana del doce de marzo del año dos mil nueve, escrito presentado dentro del Expediente número 033-09 creado ante esta instancia, mediante el cual interpone recurso de reposición en contra de la resolución número 068-09 emitida por esta autoridad el veintisiete de febrero del año dos mil nueve, a las once de la mañana, por lo cual... III.- Se le apercibe al hoy recurrente, que deberá ajustarse a lo dispuesto por esta autoridad en la Resolución No. 068-09 del veintisiete de febrero del año dos mil nueve, a las once de la mañana, la cual en su parte infine dice “EN CONSECUENCIA: I.- MODIFIQUESE el auto resolutorio recurrido, en el sentido de mantener firme lo resuelto por la autoridad a-quo de que el viático de alimentación forma parte del salario ordina-

rio de los trabajadores, y por lo tanto, la parte empleadora deberá retribuir a sus trabajadores el pago del décimo tercer mes del año dos mil ocho, en lo que respecta al viático de alimentación, en un plazo de veinticuatro horas después de notificada la presente providencia...” **Resolución 75. Inspectoría General del Trabajo. 12-3-09.**

Arto. 84 CT

Salario mínimo

1) El trabajador no puede devengar un salario inferior al mínimo establecido por la Comisión Nacional de Salario Mínimo. “...según lo verificado por los Inspectores del Trabajo actuantes durante la inspección especial realizada los días dieciséis y diecisiete de marzo del año dos mil nueve, existen casos de trabajadores que devengan un salario de ciento cinco dólares americanos (US\$105.00) mensuales, lo que equivale a dos mil cien córdobas (C\$2,100.00), y el salario mínimo legal aprobado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo, el cual entró en vigencia el uno de octubre del año dos mil ocho, establece un salario de dos mil trescientos sesenta y siete córdobas con treinta y un centavo (C\$2,367.31) mensual. El Arto. 82 C.T. dispone “El salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal”. Arto. 85 C.T. “El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme la ley”...” **Resolución 96. Inspectoría General del Trabajo. 14-4-09.**

Arto. 85 CT

2) El incumplimiento de pago del salario mínimo se considera una falta grave de acuerdo a la Ley General de Inspección del

Trabajo. “... PRIMERO: Que la multa es porque el empleador no paga conforme al salario mínimo estipulado por la COMISION NACIONAL DE SALARIO MINIMO, que es de dos mil novecientos cuarenta córdobas con 37/100 (C\$ 2,940.37) a los trabajadores que se desempeñan en el área de ventas ya que se les paga un salario básico de un mil quinientos córdobas mensuales (C\$ 1,500.00) estando por debajo del salario mínimo, siendo afectados sesenta y ocho trabajadores. Esto fue constatado mediante Acta de Re-Inspección efectuada por la Inspectora del Trabajo Alioska Saudara Álvarez Soza, a las nueve y treinta minutos de la mañana del día veintitrés de Septiembre del año dos mil nueve... En consecuencia: CONFIRMESE íntegramente la resolución recurrida. En el sentido I.- Manténgase firme la multa impuesta a la empresa Distribuidora de Bebidas de Centroamérica S.A. (DIBECA, S.A.) II.- Se le requiere al empleador que ajuste los salarios básicos de los sesenta y ocho trabajadores que se desempeñan en el área de ventas, conforme a la Tabla de Salario Mínimo CNSM -04-14 / 05 / 09 establecida por la Comisión Nacional de Salario Mínimo, que es de dos mil novecientos cuarenta córdobas con 37/100 (C\$ 2,940.37), de forma inmediata una vez notificada la presente providencia...” **Resolución 215. Inspección General del Trabajo. 10-12-09.**

Artos. 46 literal a), 52, 57 inciso c), Ley General de Inspección del Trabajo; Ley de Salario Mínimo

3) Si la empresa no está catalogada como micro y pequeña empresa artesanal o turística, no puede aplicar el salario mínimo que está fijado para ese sector. “... La reclamante niega, rechaza y contradice que los trabajadores afectados en su centro de trabajo de FERRETERIA MACK, sean doce, ya que los trabajadores que laboran en su negocio no son más de diez traba-

jadores, y aduce que por tal razón se encuentra dentro del salario de micro y pequeñas empresas productoras de bienes nacionales que es de C\$ 2.008.41, basándose en el Arto. 4 del Acuerdo Ministerial JCHG-011-05-09 que se refiere a la aplicación de los salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional del Salario Mínimo de acuerdo con lo estipulado en el Arto. 4 de la Ley de Salario Mínimo Ley No. 625...Por lo tanto su alegato no es suficiente para desvirtuar lo constatado por el inspector del trabajador, por estar revestido de fe pública, quien planteó que el total de trabajadores es de doce siendo cinco femeninos y siete masculinos, en consecuencia la Ferrería Mack no se encuentra clasificado dentro de pequeña o micro empresa, por lo que el empleador infracciona el Arto. 82 C.T. y se desestima el agravio de la hoy recurrente...” **Resolución 189. Inspección General del Trabajo. 8-10-09.**

Arto. 82 CT, Arto. 4 de la Ley de Salario Mínimo

4) El empleador no puede, en base a una alegada autonomía administrativa, eliminar el pago de salario mínimo. “...Que la multa impuesta al empleador fue por no cumplir con la medida correctiva de mantener el salario básico que devengaban al momento que fueron contratadas las señoras JAAO y SYÁV, ya que este eliminó el pago de salario mínimo de manera unilateral y por autonomía administrativa de la empresa al establecer su política salarial según lo manifestado por el hoy recurrente. Al respecto esta autoridad considera que efectivamente fue demostrado mediante Acta de Reinspección realizada por el Inspector del Trabajo Freddy Ariel Cruz Gutiérrez a las dos y treinta minutos de la tarde del día veinte de Noviembre del año dos mil ocho, el incumplimiento por parte de la empresa UNIÓN COMERCIAL DE NICARAGUA, S.A. (UNICOMER), el pago de los sala-

rios adecuados y de las regulaciones del salario mínimo, siendo una conducta violatoria al Arto. 82 numeral 3 Cn, y al Arto. 46 literal a) de la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley 664)...”.

Resolución 191. Inspectoría General del Trabajo. 8-10-09.

Arto. 82 numeral 3 Cn, y Arto. 46 literal a) Ley General de Inspección del Trabajo

Suspensión del contrato laboral

Causas de Suspensión Colectiva del Contrato de Trabajo

Si la empresa atraviesa por problemas económicos temporales que le impiden continuar laborando, debe pedir la autorización para suspensión de los contratos de trabajo por razones económicas. “...Que a esta autoridad administrativa laboral no le corresponde evaluar el proceso judicial de embargo ejecutivo efectuado a la empresa FUSIÓN S.A. sino verificar si existe causa justificada para dar lugar a la suspensión colectiva de los contratos de trabajo, ante esta autoridad rolan acta de embargo preventivo, mandamiento emitido por Juez de Distrito de lo Civil de Tipitapa, acta de requerimiento, acta de aseguramiento de bienes litigiosos, acta de toma de posesión con fecha catorce de Enero del año dos mil nueve, certificación de acta de subasta doce (12) ciudad de Tipitapa, doce meridiano del veintinueve de Enero del año dos mil nueve, de lo cual se desprende que efectivamente la empresa está pasando por problemas económicos que están afectando directamente la buena marcha de la relación laboral lo cual es una causal de suspensión de conformidad al Arto. 38 literal c), así mismo se observa que existe buena fe por parte del empleador de buscar solución al problema al planear trasladarse a otras instalaciones físicas...”

Resolución 9. Inspectoría General del Trabajo. 10-3-09.

Arto. 38 literal c CT

Cierre de la empresa por razones técnicas o económicas

1) Si hay razones económicas para cerrar la empresa, debe someterse al Ministerio del Trabajo y no puede despedirse de conformidad al Arto. 45 CT. “...Que los agravios expresados por el hoy recurrente son completamente contradictorios e infundados en derecho, ya que en su escrito de expresión de agravios alega que la empresa no estaba obligada a obtener la autorización del Ministerio del Trabajo, para cerrar sus operaciones de forma definitiva, ya que a sus trabajadores les aplicaron el Arto. 45 C.T., rescisión de contrato de trabajo sin causa justa, y que el Arto. 41 inco. d) C.T. se aplica cuando la empresa tiene problemas económicos demostrables. Ante este alegato, esta autoridad tiene a bien manifestar que rola en el expediente de primera instancia, Acta de Inspección Especial realizada el quince de enero del año dos mil nueve, a las diez y cuarenta y siete minutos de la mañana, por el Inspector del Trabajo Luis Manuel Campos, en la cual se dejó sentado por parte de la administración de la empresa que procederían a solicitar al Ministerio del Trabajo el cierre de la empresa, para proceder a pagarle a todos sus trabajadores, sus liquidaciones finales. Así mismo rola escrito firmado por el hoy recurrente, a las diez y cincuenta minutos de la mañana del veinte de enero del año dos mil nueve, el cual en su parte infine dice “Desde finales de diciembre e inicios de enero nos quedamos esperando que nuevamente nos volvieran a sub-contratar recibiendo como noticia dolorosa tanto para nosotros como para nuestros trabajadores que muy solidariamente nos han acompañado durante nuestra lucha por

sobrevivencia como empresa, sin embargo, fuimos notificados oficialmente el pasado nueve de enero del año dos mil nueve de que en definitiva ellos no continuarían garantizándonos dichos sub-contratos, lo cual nos deja sin ninguna posibilidad de ingresos y no pudiendo sostener económicamente a nuestro personal y demás costos operativos, nos vimos en la dificultad de proceder ante las autoridades competentes a informar nuestra situación y tener que solicitar el cierre de operaciones...” A como se podrá apreciar, la misma parte empleadora manifestó que el cierre de la empresa obedece a que les cancelaron los contratos de trabajo, lo que les deja sin posibilidad de ingresos. No obstante, ahora pretenden alegar una posición distinta para no ajustarse a lo dispuesto en el Arto. 41 inco. d) C.T. **Resolución 41-09. Inspectoría General del Trabajo. 29-01-09.**

Arto. 41 inco. d) CT

2) Sólo en los casos de cesación definitiva de la industria o comercio basado en motivos económicos es que procede el despido colectivo. “... solamente cabe el despido colectivo en los casos d) y e) del Arto. 41 del C.T., referidos a “cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y comprobados por el Ministerio del Trabajo” y por “resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa”. Resulta entonces absolutamente obvio que ningún empleador puede despedir colectivamente a los trabajadores, si no interviene de previo la autoridad laboral administrativa o una autoridad judicial”. **Resolución 41-09. Inspectoría General del Trabajo. 29-01-09.**

Arto. 41 incisos d) y e) CT

3) Para el cierre de operaciones, el empleador no puede de forma antojadiza realizar procesos a su albedrío sin la participación del Ministerio del Trabajo, pues debe apegarse a lo que establece el Código del Trabajo al respecto “... El hoy recurrente expresa que no ha iniciado el procedimiento administrativo para el cierre de operaciones, y que las partes empleador y trabajador han decidido establecer acuerdos que garanticen un pago apegado a la ley. Al respecto esta autoridad considera que la renuencia por parte del empleador al cumplimiento del precepto laboral del Arto. 41 inciso d) C.T. en que se manda que en caso de cesación definitiva de la industria basados en motivos económicos, debe estar legalmente fundamentado y debidamente comprobado por el Ministerio del Trabajo, e incumplir el procedimiento que el Ministerio del Trabajo disponga, como son los procedimientos administrativos laborales que se caracterizan por ser ágiles, expeditos y antiformalistas, el empleador violenta la ley, desarmonizando las relaciones laborales, el realizar procesos a su albedrío y de manera antojadiza sin la intervención del Estado, representada por el Ministerio del Trabajo, es evidente que los despidos son ilegales por no usar la vía correspondiente. Por lo que se desestima el agravio del recurrente...” **Resolución 53. Inspectoría General del Trabajo. 29-6-09.**

Arto. 41 inciso d) CT

4) Los acuerdos firmados entre el empleador y los sindicatos producto de la situación de cierre de la empresa no eximen al empleador de iniciar el trámite de autorización ante la autoridad laboral correspondiente. “... En cuanto a los acuerdos suscritos entre la empresa y las juntas directivas de las organizaciones de trabajadores existentes en Marcos Apparel S.A, esta instancia administrativa en base al Principio

Fundamental V C.T. (Límite a la autonomía de la voluntad) que prescribe que: “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.” Considera que los acuerdos antes relacionados no eximen al empleador de someterse al ordenamiento jurídico laboral, es una evidente violación al Arto. 41 inciso d) del Código del Trabajo...” **Resolución 53. Inspectoría General del Trabajo. 29-6-09.**

Arto. 41 inciso d) CT

Causas de Suspensión Individual del Contrato de Trabajo

Enfermedad del trabajador

1) El subsidio otorgado a un trabajador produce suspensión en el contrato de trabajo y por tanto no puede tomarse en contra de él ninguna medida. “... Que en el expediente creado en primera instancia, rola orden de reposo por incapacidad temporal número 2037417, emitida el día siete de diciembre del año dos mil ocho, con fecha de vencimiento cinco de enero del año dos mil nueve; orden de reposo por incapacidad temporal número 2098528, extendida el día seis de enero del año dos mil nueve, con fecha de vencimiento cuatro de febrero del año dos mil nueve, así mismo, rola carta de despido con fecha seis de enero del año dos mil nueve, lo que significa que al momento que se le aplicó el despido al trabajador, éste se encontraba de subsidio médico. Al respecto el Arto. 37 C.T. establece que “Serán causas de suspensión individual:...b) La enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador hasta por un período de veintiséis semanas, pro-

rrogables por veintiséis semanas más”, en este caso, el empleador no puede adoptar o tomar una medida que vaya en contra del trabajador, en virtud de que el subsidio médico constituye una suspensión temporal del contrato individual de trabajo...” **Resolución 99. Inspectoría General del Trabajo. 17-4-09.**

Arto. 37 CT

2) Si el trabajador está en reposo por incapacidad no se pueden adoptar medidas en su contra. “...En cambio la parte trabajadora aportó pruebas documentales que consiste en reposos por incapacidad temporal que según rola del folio diecisiete al treinta y cinco de la diligencias de primera instancia (F-17 F-35), que desvirtuaron el alegato del empleador el cual no contrapuso pruebas ni en primera ni segunda instancia, y se reitera que no sólo basta que el empleador invoque la causal de despido, es imprescindible y necesario que demuestre los extremos de su solicitud ya que la carga de producir la prueba le corresponde al actor conforme el Arto. 1079 Pr. Así mismo dichas pruebas que no fueron debatidas comprobaron que la solicitud es improcedente ya que es criterio de esta autoridad que un trabajador que se encuentre de subsidio o de vacaciones, el empleador no puede adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales (Arto. 80 C.T.) Por lo que se desestima el agravio del hoy recurrente y se confirma íntegramente la resolución recurrida...” **Resolución 144. Inspectoría General del Trabajo. 22-6-09.**

Arto. 80 CT

Descanso pre y post natal

Durante el subsidio pre y post natal la relación de trabajo se encuentra suspendida y por tanto ni el empleador ni el trabajador pueden tomar medidas que vayan en contra del otro. “...Que en el expediente creado en primera instancia, rola carta de renuncia en el folio trece (13), recibida el veintidós de mayo del dos mil nueve, en la que expresa la trabajadora MVP, la renuncia voluntaria al puesto de gerente de zona No. 408 puesto que desempeñó durante cinco años, al momento de presentar la carta de renuncia la trabajadora se encontraba de subsidio médico. Al respecto el Arto 37 Código del Trabajo establece que: “Serán causas de Suspensión Individual: ... c) El reposo pre y post natal de la trabajadora embarazada. En este caso ni la parte empleadora ni la trabajadora podrá adoptar medidas que vayan en contra de la otra parte en virtud que el subsidio médico constituye una suspensión temporal del contrato individual de trabajo...” **Resolución 157. Inspectoría General del Trabajo. 11-8-09.**

Arto. 37 CT

Sanción disciplinaria

Suspensión de labores debe estar regulada a través de reglamentos internos. “Que el representante de la empresa en ningún momento demostró que dicha suspensión de labores operará con goce de salario, o que la misma estuviera tipificada por el reglamento interno de trabajo. Recuérdese que ésta es una figura jurídica que no se encuentra normada por el Código del Trabajo vigente, lo que significa que es necesaria su regulación a través de los reglamentos internos de trabajo, máxime cuando se refiere al caso de una trabajadora que se encuentra en estado de gravidez, la cual goza de una especial protección

ante la ley, al tenor del Arto. 144 C.T. y Arto. 74 Cn. Al respecto la Excelentísima Corte Suprema de Justicia ha dejado sentado que los reglamentos internos de trabajo “...son normas secundarias que complementan la ley en su desarrollo particular... (SENTENCIA NO. 71, DE LAS NUEVE DE LA MAÑANA DEL DIECIOCHO DE JUNIO DEL AÑO 1990, y SENTENCIA NO. 108 DE LAS DIEZ Y CINCUENTA Y SEIS MINUTOS DE LA MAÑANA, DEL QUINCE DE MARZO DEL AÑO DOS MIL CINCO). Es por lo antes expuesto, que no le queda más a esta autoridad que decretar la nulidad de los actos violatorios constatados. **Resolución 117-09. Inspectoría General del Trabajo. 7-05-09.**

Arto. 255 CT

Traslado

1) El traslado del trabajador no puede pactarse anticipadamente en los contratos de trabajo porque violenta el derecho del trabajador a consentir el mismo en el momento concreto. “...Que el hoy recurrente alega que por el giro de la institución los contratos están elaborados en base a la circunscripción funcional a la que pertenecen, como es el caso de INTA-PACIFICA SUR, que comprenden los departamentos de Carazo, Masaya, Granada y Rivas, y que el contrato individual de trabajo establece en la cláusula segunda que el trabajador podrá ser trasladado a otro lugar cuando por necesidades del Instituto el empleador lo considere necesario. Al respecto esta autoridad considera que los derechos laborales son concretos y objetivos y en cuanto a los traslados se requiere como requisito sine quanon el consentimiento de conformidad al Arto. 31 C.T...” **Resolución 115. Inspectoría General del Trabajo. 5-5-09.**

Arto. 31 CT

2) El traslado debe contar con el consentimiento del trabajador y en el mismo no puede disminuirse las condiciones laborales pactadas. “...o En el caso en autos, rola CONSTANCIA emitida por la Responsable de Asociaciones Sindicales de Masaya, fechada tres de junio del año dos mil nueve, en donde se hace constar que la señora STR, ocupa la cartera de Secretaria General del Sindicato de Trabajadores de la ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN JUAN DE ORIENTE, sindicato que se encuentra inscrito desde el trece de mayo del año dos mil nueve hasta el doce de mayo del año dos mil diez, así mismo consta carta fechada cinco de mayo del año dos mil nueve, en donde el Alcalde Municipal de San Juan de Oriente, traslada a la dirigente sindical sin su consentimiento y democionándola de su cargo, lo cual violenta lo dispuesto en los Artos. 31 y 323 C.T., Arto. 55 del Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales y Arto. 1 del Convenio No. 98 “Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva de la O.I.T... Ambas sentencias referidas del Tribunal Superior, en relación del caso que nos ocupan, nos lleva a la conclusión que el traslado ilegal de la trabajadora constituye una evidente democión de cargo, por consiguiente, al tenor del arto. 31 C.T. y numeral IV de los Principios Fundamentales del derecho, el empleador está en la obligatoriedad de resarcir los derechos violentados de la trabajadora. Es por tal razón, que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente...” **Resolución 183. Inspectoría General del Trabajo. 1-10-09.**

Artos. 31 y 323 CT, Arto. 55 del Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales y Arto. 1 del Convenio No. 98 Relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva de la O.I.T

IV. Relaciones Colectivas de Trabajo

Convención Colectiva o Convenio Colectivo

Cláusulas Contractuales

1) Si en el convenio colectivo se ha establecido un mecanismo para que los trabajadores dejen de cotizar al sindicato, este debe respetarse por el empleador. “... Que la denuncia presentada por la señora NCMB, es porque la Dirección de Recursos Humanos del Hospital José Nieborowski-Boaco, bajo la dirección de la licenciada AXTM, supuestamente está dando de baja ilegalmente a los trabajadores que son afiliados a la organización sindical denominada Sindicato José Nieborowski, violentando el Arto. 17 inciso i) C.T. que textualmente dice:”Respetar el fuero sindical y no interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos” y la cláusula XII inciso J) del convenio colectivo y salarial 2006-2008, donde se deja claro que cualquier gestión que realice esta instancia de recursos humanos siempre es de previo la solicitud de la organización sindical y no de la forma antojadiza como se encuentra haciendo la señora de recursos humanos....Esta autoridad mediante análisis del acta de inspección especial antes referida según rola en

los folios diecisiete al folio diecinueve (17-19) del expediente de primera instancia, verificó que efectivamente la señora licenciada AXTM, en su calidad de Responsable de Recursos Humanos del Hospital José Nieborowski, dio de baja de la cotización a afiliados que no desean estar en el sindicato sin autorización del Sindicato, según declaración ante la Inspectora del Trabajo Miu-rel Morales...estas declaraciones no hacen más que evidenciar el incumplimiento de parte de la administración del Hospital José Nieborowski-Boaco, a la Cláusula XII inciso j) del convenio colectivo y salarial 2006-2008, y la intromisión a asuntos propios del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Salud José Nieborowski, violentando el Arto. 17 inciso i) C.T. y el derecho constitucional del fuero sindical según el Arto. 87 Cn. por lo que se da lugar a la denuncia interpuesta por la señora NCMB en su calidad de Secretaria General del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Salud José Nieborowski, y se le ordena al empleador cumplir cabalmente con el Arto. 17 inciso i) C.T. y la Cláusula XII inciso J) del convenio colectivo y salarial 2006-2008 de conformidad al Arto. 381 parte in fine C.T...” **Resolución 8. Inspectoría General del Trabajo. 6-1-09.**

Arto. 17 inciso i) CT

2) El dirigente sindical, para gozar de los permisos concedidos en el convenio colectivo, debe cumplir los requisitos que para dicho permiso se establecieron entre las partes.

“... Que esta autoridad considera que es relevante determinar la validez de la carta con fecha 06 de Noviembre 2002, DGRHD-VBA-1102-1343, emitida por la Msc. VBA en su calidad de Directora General del Ministerio de Salud en ese momento, según rola en el folio sesenta y cinco (65) del expediente de primera instancia, llegándose a la conclusión que el criterio de la autoridad a-quo de desvalorizar o no admitir dicha carta porque “de conformidad con lo que establece el Arto. 48 las mismas no están acorde con el último hecho acontecido”, es lógico, además rolan en el expediente varias comunicaciones por parte del licenciado JHMA en su calidad de Director General de Recursos Humanos, al señor JRC donde se le expresa que no puede autorizársele su solicitud de liberación de tiempo completo para dedicarse a actividades sindicales, ya que no cumple con los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo y Salarial 2008-2010, tal como demostrar que efectivamente fue designado para este evento en asamblea general de trabajadores, según rola en los folios veinte, veintiuno y veintidós (20, 21 y 22), lo cual el propio trabajador reconoció en Acta de Comparecencia efectuada en la Inspección Departamental de Granada, la que rola en el folio diecinueve (19) de las diligencias de primera instancia, que no ha presentado la documentación completa ante la Dirección General de Recursos Humanos del MINSA. En consecuencia es deber del trabajador presentarse a laborar y cumplir con sus obligaciones laborales conforme el Arto. 18 literales a) y b) C.T”. **Resolución 70. Inspectoría General del Trabajo. 7-8-09.**

Arto. 18 incisos a y b CT

3) Para que se consideren derechos adquiridos, los permisos sindicales deben cumplir ciertos requisitos establecidos en la convención colectiva. “Que para considerarse un derecho laboral adquirido el trabajador debe llenar las exigencias establecidas en el convenio colectivo que de conformidad al artículo 236. C.T. “Las estipulaciones de una convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias o partes integrantes de los contratos individuales de trabajo que se celebren durante la vigencia de dicha convención entre el empleador y cualquier trabajador contratado con posterioridad a su celebración”. Se determina que la liberación sindical, es un derecho laboral adquirido de conformidad al Arto. 1 y 2 de la Ley No. 516 “Ley de Derechos Laborales Adquiridos” por lo que debe respetarse, sin embargo el señor JRC no ha calificado para gozarlo plenamente. Por lo tanto se confirma íntegramente la resolución recurrida”. **Resolución 70. Inspectoría General del Trabajo. 7-8-09.**

Arto. 236. CT, Artos. 1 y 2 Ley de derechos laborales adquiridos

4) Es deber del empleador cumplir con los procedimientos preestablecidos en el convenio colectivo. “...Que el hoy recurrente expresa que la carta de compromiso del seis de Octubre del 2008, es clara en establecer que si volvía (el trabajador) a ocurrir la misma situación sería despedido, considerando el apelante que dicha carta de compromiso es cosa juzgada. Al respecto esta autoridad no comparte dicho criterio ya que dicha carta de compromiso no está por encima de la ley, y el término de cosa juzgada es referido a sentencias firmes adquiridas en un proceso o juicio según los Artos. 1120 y 1121 Pr, por ende una carta de compromiso no puede considerarse cosa juzgada. Es deber del empleador cumplir con los procedimientos preestablecidos en el convenio colectivo que son de obligatorio y

estricto cumplimiento. Se verificó en el Acta de Comisión Bipartita con fecha ocho de Octubre del año dos mil nueve la que rola en los folios doce y trece del expediente de primera instancia, que los miembros resolvieron que quedaba nula de lo que se desprende que no se realizó... Que se constató que el empleador omitió su deber de conformar comisión bipartita de previo, incumpliendo con el principio del debido proceso, siendo acertado el razonamiento de la autoridad de primera instancia, de resolver no ha lugar la solicitud de cancelación del contrato de trabajo...”

Resolución 115. Inspectoría General del Trabajo. 16-12-09.

Arto. 235 CT

5) El convenio colectivo es de estricto cumplimiento para todas las partes que lo suscriben. “... Como se podrá apreciar, el Convenio Colectivo del Minsa 2008-2010 el cual entró en vigencia el uno de octubre del año dos mil nueve, es claro al establecer que los dirigentes sindicales gozarán del beneficio de la Cláusula XIX “previo acuerdo por escrito entre las centrales, confederaciones o federaciones y el MINSA a través de la Dirección General de Recursos Humanos”, sin embargo, en el caso en autos la doctora ... en su calidad mencionada, nunca presentó el acuerdo a que hace referencia la Cláusula XIX del convenio colectivo del Minsa. Situación que implica un incumplimiento a lo establecido en el convenio colectivo, por cuanto, tomó de forma unilateral la decisión de irse tiempo completo a trabajar en gestiones sindicales, inobservando que lo pactado en el convenio colectivo es de riguroso cumplimiento para ambas partes...” **Resolución 107. Inspectoría General del Trabajo. 20-11-09.**

Arto. 237 CT

Cláusulas Normativas

Si las cláusulas de los convenios colectivos no establecen restricción para la aplicación de beneficios a determinados trabajadores, todos están cubiertos, bajo el principio de que uno de los objetivos de la convención colectiva es establecer condiciones generales de trabajo. “... Respecto a las cláusulas 47, 50 y 53 del convenio colectivo la hoy recurrente manifiesta que dichas cláusulas están condicionadas a una reforma presupuestaria del año 2007 y 2008, reconociendo el empleador el incumplimiento de las mismas. Asimismo concerniente a la cláusula de gastos dentales expresa que se constató que a nivel central y en el complejo judicial de Nejapa existen clínicas médicas que brindan este servicio. Esta autoridad considera que el hecho que sólo se otorgue este beneficio a ciertas dependencias contraviene la Cláusula. 54: Gastos dentales al trabajador, la cual debe ser aplicable a todos los trabajadores, de conformidad al Arto. 237C.T...”. **Resolución 18. Inspectoría General del Trabajo. 8-1-09.**

Artos. 235 y 237 CT

Convención Colectiva de Empresa

La convención colectiva surte plenos efectos desde el momento de su firma. “... El segundo agravio presentado por el hoy recurrente dice: “causa agravios el Considerando cuatro de la resolución recurrida, debido a que se le reconocen al señor AN, derechos que no le competen”. Esta autoridad tiene a bien manifestar que la convención colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador o un grupo de empleadores de una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. “La convención colectiva produce plenos efectos jurídicos desde el momento de su firma” de confor-

midad a lo establecido en el Arto 235 Código del Trabajo, por lo que no le queda más a esta autoridad que denegar los agravios presentados por el recurrente. ...” **Resolución 177. Inspectoría General del Trabajo. 16-9-09.**

Arto. 235 CT

Medios de Presión

Huelga

Huelga ilegal

1) Si las partes, en presencia del MITRAB, han llegado a un acuerdo sobre el conflicto colectivo que dio origen a huelga, al ser un hecho superado no corresponde al Ministerio del Trabajo pronunciarse sobre si la misma fue ilegal. “... I.- Que rola en el expediente creado ACTA DE ACUERDO de carácter tripartito, suscrita el trece de marzo del año dos mil nueve, a las once y treinta minutos de la mañana, entre la administración de la empresa, los representantes de los trabajadores y los Inspectores del Trabajo en representación del Ministerio del Trabajo. Como se podrá leer, en la misma acta de acuerdo se establecieron medidas que darán solución a la problemática que originó el conflicto, y en este sentido, al tenor del Arto. 270 infine C.T. “Los acuerdos ante el Ministerio del Trabajo causan estado”, por lo tanto, esta autoridad no se puede pronunciar sobre la ilegalidad de la huelga ya que éste es un hecho consumado o resuelto mediante acuerdos satisfactorios para sus otorgantes. II.- Que esta autoridad ha sentado el criterio que “...la única sanción que la ley impone a los trabajadores que inobservan el procedimiento a seguir para ejercer el derecho de huelga, es que la suspensión de labores es declarada ilegal...toda sanción que el empleador apli-

que está fuera de la ley y por tanto es ilegal...” (RESOLUCIÓN NO. 343-08 INSPECTORIA GENERAL DEL TRABAJO.- MANAGUA, CINCO DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL OCHO. LA UNA Y QUINCE MINUTOS DE LA TARDE). Esto quiere decir que al no pronunciarse esta autoridad sobre la ilegalidad de la huelga, por cuanto es un hecho superado, no existen medidas o sanciones disciplinarias que imponer a los trabajadores...” **Resolución 83. Inspectoría General del Trabajo. 3-9-09.**

Arto. 270 CT

2) Es ilegal la huelga cuando los trabajadores se declaran en ese estado sin cumplir con los procedimientos establecidos en la legislación para la solución de los conflictos colectivos. “...Inicialmente hay que considerar que el Código del Trabajo dispone en el Arto. 244 que para que los trabajadores puedan ejercer el derecho a huelga deben cumplir con los siguientes requisitos: a) “Tener el propósito de mejorar o defender frente al empleador sus derechos, condiciones de trabajo, tratamiento adecuado en las relaciones laborales, negociación, todo lo relativo a la convención colectiva y en general, sus intereses económicos y sociales; b) Agotar los procedimientos de conciliación ante el Ministerio del Trabajo; c) Ser acordada en asamblea general de trabajadores, ejecutada y mantenida en forma pacífica por la mayoría de los trabajadores, dentro o fuera de la empresa o establecimiento; si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos, la mayoría será la del total de trabajadores del o los establecimientos involucrados; y d) Apoyar una huelga lícita de la misma industria o actividad, que tenga por objeto alguno de los enumerados en los incisos anteriores”, así mismo, dicho artículo es bien claro al establecer “Toda huelga que no llene los requisitos anteriores así como la toma de empresas es ilegal y deberá ser declarada así por la Inspectoría Gene-

ral del Trabajo...”. **Resolución 93. Inspectoría General del Trabajo. 14-4-09.**

Arto. 285 CT y siguientes

3) Sin menoscabo de que los reclamos de los trabajadores sean justos, si éstos no cumplen con los procedimientos señalados para la huelga en el Código del Trabajo, la misma es ilegal. “... Esta autoridad ha dejado sentado el criterio que independientemente de los alegatos en su defensa por los trabajadores o sus dirigentes sindicales, la ley es muy clara y expresa al determinar cuáles son los requisitos perentorios que deben cumplirse para ejercer el derecho a la huelga, por lo cual, al no cumplirse con tales requisitos, dicha huelga es ilegal, por otra parte, los trabajadores pueden hacer uso de sus derechos ante las instancias correspondientes en casos de violaciones laborales por parte de su empleador. Por lo antes expuesto, no le queda más a esta autoridad que admitir la ilegalidad de la huelga...”. **Resolución 93. Inspectoría General del Trabajo. 14-4-09.**

Arto. 285 CT y siguientes

4) Si decretada la ilegalidad de la huelga y notificados los trabajadores de su obligación de regresar a sus puestos de trabajo no lo hacen, el empleador tiene derecho de dar por terminados sus contratos de trabajo. “... De conformidad a las consideraciones hechas, Artos. 244 y sigs. del Código del Trabajo, la suscrita Inspectora General del Trabajo RESUELVE: HA LUGAR a la solicitud de DECLARATORIA DE ILEGALIDAD DE HUELGA firmada por el licenciado PTG, en su calidad de Apoderado General de Administración de la empresa TRITON MINERA S.A., presentado por el señor ABP, a las once y veintinueve minutos de la ma-

ñana del trece de abril del año dos mil nueve. EN CONSECUENCIA: I.-DECLARESE ILEGAL LA HUELGA ejercida por los trabajadores de la empresa TRITON MINERA S.A. II.-Apercíbase a los trabajadores en huelga que en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas después de notificada la presente resolución deberán reanudar sus labores, en caso contrario podrá el empleador dar por terminados los contratos de trabajo de quienes continúen en el acto ilegal. CÓPIESE Y NOTIFÍQUESE.- **Resolución 93. Inspectoría General del Trabajo. 14-4-09.**

Arto. 285 CT y siguientes

5) So pretexto de la defensa de sus derechos, los trabajadores no pueden tomarse las instalaciones de la empresa ni impedir el acceso a la misma, porque es ilegal. “... Que con fecha veintitrés de abril del año dos mil nueve, a las tres y treinta y cinco minutos de la tarde, los Inspectores del Trabajo Ricardo J. Guevara Altamirano y Lucía Chévez Parajón, realizaron inspección especial en las instalaciones físicas de la empresa TRITON MINERA S.A., en la cual constataron lo siguiente: “Una vez en Mina Santa Pancha encontramos el portón de acceso al plantel cerrado con una cadena y candado, quien abrió fue el señor ME Secretario de Actas del Sindicato Independiente, ahí mismo junto al portón de acceso se encuentra el comedor del personal y es donde se encontraba un grupo de veinte trabajadores que son los que según ellos mismos se encuentran en huelga, por lo que estas autoridades constataron que no estaban en sus puestos de trabajo...Los dirigentes del grupo en huelga aseguran que el grupo de trabajadores favorecidos labora en lo que denominan Rampa Norte y el grupo que reclama en Rampa Sur, dicen que solicitaron el consentimiento del resto de trabajadores para que les apoyaran y que en total son alrededor de setenta y dos trabajadores (72) en huelga”. Lo

antes expuesto demuestra que efectivamente un buen grupo de aproximadamente setenta y dos (72) trabajadores de la empresa, se han tomado a la fuerza las instalaciones físicas de la Mina Santa Pancha, obsérvese que ellos son los que manejan las llaves de los portones de acceso a la Mina, así mismo, se constató que dichos trabajadores están conscientes de estar ejerciendo una huelga sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo...” **Resolución 107. Inspectoría General del Trabajo. 24-4-09.**

Arto. 285 CT y siguientes

6) Si no se siguen los procedimientos para declarar una huelga legal, el hecho que ésta se efectúe en forma escalonada y/o parcial no le cambia su naturaleza ilegal. “...Y en el caso en autos rola INFORME DE INSPECCION ESPECIAL realizada a las nueve y cuarenta y cinco minutos de la mañana del día ocho de mayo del año dos mil nueve, por la Inspectora del Trabajo YANIRA ABURTO SANCHEZ, quien manifiesta que a la hora de ejecutar la inspección especial referida, no había ninguna paralización de labores por parte de los trabajadores, no obstante, de igual manera constató mediante entrevista realizada al señor HMM, en su calidad de Secretario de Higiene y Seguridad del Sindicato de Trabajadores Unidos de la empresa, que el día siete de mayo del presente año, realizaron paros escalonados de las diez y treinta minutos de la mañana a las doce meridiano en el área de corte, en donde se ubican aproximadamente cincuenta y seis trabajadores. Lo expuesto evidencia que los trabajadores incumplieron con lo dispuesto en el Arto. 244 y siguientes C.T. al ejercer una huelga aunque sea parcial o escalonada, sin reunir los requisitos de ley, por lo cual, al tenor del Arto. 249 C.T. es obligación de esta autoridad decretar la

ilegalidad de la misma...” **Resolución 122. Inspectoría General del Trabajo. 14-5-09.**

Arto. 244 CT y siguientes

7) Existe huelga ilegal, independientemente cómo le llamen los trabajadores a la no prestación del trabajo (protestas, brazos caídos), siempre que exista una suspensión colectiva de trabajo acordada, ejecutada y mantenida por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo. “... Que mediante el ACTA DE INSPECCION ESPECIAL realizada en las instalaciones físicas de la Defensoría Pública de la Corte Suprema de Justicia, a las nueve y cincuenta minutos de la mañana del día ocho de Julio del año dos mil nueve, por la Inspectora del Trabajo Yahoska Reyes González, se pudo constatar que “la mayoría de los trabajadores se encontraban afuera junto con los usuarios que en ese momento se estaban siendo atendidos y al ingresar al edificio en el área de recepción no se encontraba nadie atendiendo a los usuarios.... Los miembros del sindicato me expresaron que no era una huelga sino una protesta de brazos caídos de dos horas que comprende de las ocho de la mañana a diez de la mañana, la cual iniciaron desde el día lunes seis de Julio del presente año”. Al respecto esta autoridad considera que la versión del dirigente sindical se confirma mediante comunicado que rola en el folio doce (12) del expediente creado por esta instancia, cabe señalar que independientemente que le den la denominación de protesta de brazos caídos, su naturaleza es una suspensión colectiva del trabajo, acordada, ejecutada y mantenida por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo. Los representantes sindicales de los trabajadores de la Defensoría Pública de la Corte Suprema de Justicia, en ningún momento agotaron los requisitos o vías correspondientes para poder ejercer

el derecho a la huelga, como lo mandata la ley, en el Arto. 244 C.T...” **Resolución 150. Inspectoría General del Trabajo. 22-7-09.**

Arto. 244 CT

Sindicato de Trabajadores

Fuero Sindical

1) Los dirigentes sindicales protegidos por el fuero sindical no pueden ser despedidos con el artículo 45 del CT. “...Como se puede observar, la ley es clara y expresa al determinar que el trabajador que goza de fuero sindical no podrá ser sancionado ni despedido sin mediar causa justa de por medio, y sin la debida autorización del Inspector Departamental del Trabajo. En el caso en autos, rola en el expediente de segunda instancia, contestación de oficio emitida por la Dirección de Asociaciones Sindicales, con fecha veintidós de enero del año dos mil ocho, mediante el cual se hace constar que el señor HRSS, ocupa el cargo de Secretario General del Sindicato “Alfredo Mendoza” de la empresa, así mismo rola copia de la carta de despido de dicho trabajador, quien fue despedido en base al Arto. 45 C.T., es decir, que se le aplicó un despido sin causa justa y sin la autorización del Ministerio del Trabajo, lo que va en contravención de lo dispuesto en los artículos explicados en este considerando...” **Resolución 28. Inspectoría General del Trabajo. 21-1-09.**

Arto. 231 CT

2) Se considera violación al fuero sindical la modificación unilateral por el empleador de las condiciones de trabajo del dirigente sindical. “... mediante carta en fecha dos de marzo

del dos mil nueve, la cual rola en el folio treinta y cinco (35), se pudo apreciar que a la trabajadora se le trasladó sin el previo consentimiento, obsérvese que en dicha carta de referencia se lee así: “ Dado que usted es el único recurso médico que no está ubicado en un equipo de salud familiar y comunitario, le oriento que a partir del día de mañana martes tres de marzo del dos mil nueve a las ocho de la mañana se presente a laborar al ESAFC Arístides Rodríguez, esto obedece a la necesidad urgente que tenemos tanto la institución como la población que le corresponde a este ESAFC”. Lo antes mencionado es una clara evidencia del traslado practicado a la trabajadora y flagrante violación al fuero sindical en cuanto a los Artos 231, 232 y 233 Código del Trabajo. El Arto. 231 C.T. dice “...El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, fundada en una justa causa prevista en la ley y debidamente comprobada...”. Arto. 232 C.T. “Constituye violación del fuero sindical la acción del empleador de alterar unilateralmente las condiciones de trabajo...” **Resolución 164. Inspectoría General del Trabajo. 21-8-09.**

Artos. 231, 232 y 233 CT., Artos. 54 y 55 del Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales

3) El traslado de un dirigente sindical sin su consentimiento es un acto violatorio del fuero sindical. “...Que efectivamente se evidenció mediante Acta de Inspección Especial efectuada a las once y treinta minutos de la mañana del día nueve de Febrero del año dos mil nueve, por la Inspectora del Trabajo Savy López González, la violación al fuero sindical del señor JEMC en su calidad de trabajador y secretario general del Sindicato de Trabajadores del INTA Pacífico Sur “Ing. Enrique Ortiz Gaitán”, al ser trasladado sin su consentimiento y omitir el empleador el procedimiento establecido en la cláusula No. 14

del Convenio Colectivo, para que un trabajador sea trasladado, en consecuencia confirmese íntegramente la resolución recurrida...”. **Resolución 115. Inspectoría General del Trabajo. 5-5-09.**

Arto. 232 CT

4) Hay represalia sindical por el hecho de que el empleador despidió a un dirigente sindical después que éste interpuso una denuncia en el MITRAB en contra del empleador. “...Que según lo manifestado por el señor RRR, en su primer agravio, la resolución 14-09 dictada por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Local I, emitida a las diez y cuarenta minutos de la mañana del día siete de Octubre del año dos mil nueve le causa agravio por cuanto la autoridad A-QUO da por aceptado un despido que supuestamente no ha realizado, lo cual es una posición contrapuesta a lo referido en el folio cinco del expediente creado en primera instancia, en la que el trabajador notifica a la Inspectoría Departamental del Trabajo, Local I que fue objeto de despido, habiéndose realizado éste en fecha posterior a la cita que se le hizo a la parte empleadora en dicha Inspectoría para ventilarse audiencia conciliatoria y que habiéndose realizado ésta, no se llegó a ningún acuerdo según acta de comparecencia de día veintitrés de Septiembre del dos mil nueve, a las nueve y diez minutos de la mañana (folio 4), presumiéndose la acción de despido como un acto de represalia en contra del trabajador, violentándose así lo dispuesto en los artículos 231, 232 y 233 del Código del Trabajo y artículo 86 de la Constitución Política de la República...” **Resolución 220. Inspectoría General del Trabajo. 16-12-09.**

Artos. 231, 232 y 233 CT

5) La protección de la que gozan los dirigentes sindicales no puede ir en menoscabo de la necesidad e interés social. “... El hoy recurrente alega en su escrito de expresión de agravios que por no existir autorización de la Inspectoría Departamental del Trabajo, ni la autorización de la Dirección de Función Pública, se violenta los derechos de los trabajadores por cambiar el horario de trabajo que a nivel histórico y nacional ha existido, de siete de la mañana a tres de la tarde, por el horario de una de la tarde a siete de la noche. Que han variado las condiciones de trabajo rotando de forma ilegal a los médicos especialistas que tenían una programación de julio a diciembre 2008, de igual manera alega que con esta alteración se violenta la cláusula VI de su contrato de trabajo relativa a las Modificaciones de Horario y Salario por cuanto no existió ningún acuerdo por escrito entre las partes para establecer el nuevo horario....: Que esta autoridad considera que la situación que denuncia el hoy recurrente no se ajusta a la realidad que enfrenta el Ministerio de Salud como es la necesidad social de brindar acceso a la salud, el cual le corresponde al Estado dirigir y organizar los programas, servicios y acciones de salud y promover la participación popular en defensa de la misma, de conformidad al Arto. 59 de la Constitución Política de Nicaragua, por lo que estamos en presencia de un interés social, y según el Principio Fundamental X del Código del Trabajo “Las normas contenidas en este código y la legislación laboral complementaria son de derecho público, por lo que el interés privado debe ceder al interés social” es decir que la protección especial que la ley le otorga a los dirigentes sindicales, no puede ser utilizada para menoscabar el interés o necesidad social de brindar acceso de la salud a la población, ya que el Estado está en la obligación de garantizarla... Que lo toral del caso que nos ocupa es que efectivamente no existe violación al fuero sindical en contra del doctor ORÁ en

su calidad de Secretario General del Sindicato de Médicos del Departamento de Boaco, por lo que esta autoridad resuelve no ha lugar a la denuncia interpuesta por el doctor ORÁ por cuanto la rotación vespertina obedece al cumplimiento del interés social de la población por la salud el cual está por encima del interés privado...”. **Resolución 9. Inspectoría General del Trabajo. 6-1-09.**

Arto. 59 Cn, Principio Fundamental X CT

6) Los servidores públicos que gozan de fuero sindical sólo pueden ser despedidos con justa causa previa autorización del Ministerio del Trabajo. “...Que la parte empleadora alega que dichos despidos fueron autorizados por la Dirección General de Función Pública, por lo cual adjuntó como medio de prueba carta fechada once de febrero del año dos mil nueve, enviada al licenciado Omar Cabezas Lacayo, Procurador y firmada por la licenciada ALTB, en su calidad de Directora General de Función Pública la cual en su cuerpo dice “Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de remitirle Organigrama de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos a regir para el año 2008, el que fue analizado en esta Dirección General de acuerdo a propuesta enviada por la Institución, así como el análisis de normativas técnicas para el diseño de estructuras organizativas contenidas en los artículos 2 y 3 del Decreto No. 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98, Reglamento de la Ley 290, “Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo”. Esta autoridad tiene a bien aclarar que en el texto transcrito, no se lee la supuesta autorización de despido en contra de los cuatros (4) dirigentes sindicales mencionados, como lo alega la parte empleadora. Por otra parte, la Dirección General de Función Pública no es la autoridad competente para autorizar despidos de servidores públicos que gozan

de fuero sindical, ya que tal acción iría en contravención de lo dispuesto en el Arto. 231 C.T. y Arto. 54 Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales...” **Resolución 82. Inspectoría General del Trabajo. 24-3-09.**

Arto. 231 CT y Arto. 54 Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales

7) La alteración de condiciones de trabajo en forma unilateral por el empleador a un dirigente sindical constituye violación al fuero sindical. “...Que el hoy recurrente alega que al señor SG no se le está ni despidiendo, ni trasladando, ni aplicándose ninguna sanción. Al respecto esta autoridad considera que no se le está aplicando ninguna de las acciones antes mencionadas, pero evidentemente existe alteración unilateral de las condiciones de trabajo del señor SG, sin su consentimiento, y de conformidad al Arto. 232 C.T. constituye violación del fuero sindical, así mismo la cláusula XIX del Convenio Colectivo y Salarial establece qué procedimiento debe seguir el MINSA, cuando vaya a afectar a un dirigente sindical, lo cual el Centro de Salud de Ciudad Sandino omitió, ya que no conformó una comisión para tratar el asunto, ya que el propio doctor SA en su calidad antes mencionada expresó en la visita inspectiva, que al momento de la revisión el MINSA central desconocía que el señor OS pertenece a la junta directiva, determinándose que hay violación por parte del Centro de Salud de Ciudad Sandino a la Cláusula XIX del Convenio Colectivo y Salarial del MINSA, la cual es obligatoria y de riguroso cumplimiento de conformidad a los Artos. 235 y 236 C.T...” **Resolución 95. Inspectoría General del Trabajo. 14-4-09.**

Artos. 232, 235 y 236 CT

8) Gozan de fuero sindical los dirigentes del sindicato, no los afiliados al mismo. “... Primeramente hay que delimitar nuestro ámbito de competencia al tenor de la ley, en este sentido, se tiene a bien aclarar que de conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo las Inspectorías Departamentales del Trabajo tienen facultad de conocer los casos que refieran violación al fuero sindical, sin detrimento de las acciones que se lleven paralelamente ante otras autoridades pertinentes. No así para conocer aquellos casos de trabajadores que no gozan de fuero sindical y que están cubiertos por la Ley 476 “Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa”, los cuales tienen que hacer uso de sus derechos ante otras instancias correspondientes, en los términos y condiciones que señala la misma Ley 476. II.- Que en el caso que nos ocupa, rola CONTESTACION DE OFICIO emitido por la Dirección de Asociaciones Sindicales, con fecha catorce de abril del año dos mil nueve, la cual hace constar que el señor MOBS, solamente es afiliado al sindicato de médicos del HOSPITAL ESCUELA ANTONIO LENIN FONSECA, es decir, no goza de fuero sindical. Esta situación nos lleva a determinar que la autoridad de primera instancia inicialmente no delimitó su actuación en base a la esfera de su competencia, lo que no solamente ha provocado retardación de justicia, sino también la nulidad de todo lo actuado.- EN CONSECUENCIA ESTA AUTORIDAD DECRETA: I.- DECLARESE NULO todo lo actuado por la Inspectoría Departamental del Trabajo. II.- Se le apercibe a la parte actora que podrá hacer uso de sus derechos ante la instancia correspondiente, de conformidad con la Ley 476 “Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa ...” **Resolución 97. Inspectoría General del Trabajo. 16-4-09.**

Arto. 231 C.T

9) Viola el fuero sindical el empleador que despide a un dirigente sindical porque considera que hay causa justa para despedirlo sin obtener la aprobación previa de la Inspectoría del Trabajo. “... El hoy recurrente hace alusión de un hecho que considera causa justa de despido en contra del señor GR, por lo que unilateralmente decidió despedirlo por violentar según el empleador los Artos. 18 y 48 C.T. Al respecto esta autoridad considera que el empleador mediante solicitud de cancelación de contrato de trabajo interpuesta ante la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente es que debió demostrar los hechos que consideró causales de despido, porque el fin principal es que si hay o no violación del fuero sindical. El empleador al no esperar de previo la autorización de la Inspectoría Departamental del Trabajo de conformidad al Arto. 233 parte in fine, constituye violación del fuero sindical del señor JBGR en su calidad de trabajador y Secretario General del “Sindicato Manuel Bermúdez Hernández” por lo que no le queda más a esta autoridad que desestimar los agravios del hoy recurrente y confirmar la resolución recurrida...”. **Resolución 106. Inspectoría General del Trabajo. 23-4-09.**

Artos. 18, 48 y 233 CT

10) Que el empleador haya consignado en un Juzgado Laboral la liquidación de un trabajador que goza de fuero sindical con fundamento en el artículo 45 CT, no subsana la violación del fuero sindical mientras éste no la haya aceptado y por tanto el Ministerio del Trabajo es competente para conocer dicha denuncia. “... En cuanto al agravio expresado por la hoy recurrente de que este caso ya es cosa juzgada por cuanto han consignado la liquidación final de los trabajadores al tenor del Arto. 45 C.T. en el juzgado laboral, esta autoridad tiene a bien manifestar que en el expediente crea-

do tanto en primera como en segunda instancia, no rola que los trabajadores hayan aceptado tal consignación, ni tampoco que los mismos hayan recibido satisfactoriamente su liquidación final, por lo tanto, esta autoridad discrepa con la recurrente en el sentido de afirmar que su acción es cosa juzgada... Que en el expediente creado en primera instancia rola Certificación emitida por la Dirección de Asociaciones Sindicales con fecha veintidós de diciembre del año dos mil ocho, en la cual consta que el señor EAB, ocupa la cartera de Secretario General del Sindicato de Trabajadores SITRABISTIN, y el señor LAS, ocupa la cartera de Secretario de Organización de dicho sindicato, así mismo, rola en acta de inspección especial realizada el cuatro de febrero del año dos mil nueve, a las diez y diez minutos de la mañana, por la Inspectora del Trabajo Ivette Arias Cardoza, que la licenciada LR, en su calidad de Gerente General reconoció que efectivamente a los trabajadores se les entregó carta de despido sin causa justa. Esto quiere decir que existen las suficientes pruebas materiales que demuestran que a los trabajadores se les despidió sin ajustarse a lo dispuesto en el Arto. 231 C.T. lo que constituye una violación a su fuero sindical. Por lo antes expuesto, no le queda más a esta autoridad que rechazar los agravios expresados por la hoy recurrente... II.- Ordénesele a la licenciada SANCHEZ CORDERO, en su calidad expresada, que en el término de veinticuatro horas después de notificada la presente providencia, deberá resarcir los derechos laborales violentados de los trabajadores, manteniéndolos en sus mismos puestos de trabajo, en idénticas condiciones salariales y laborales, así como pagarles los salarios caído o dejados de percibir, todo al tenor del Arto. 17 inco. h) C.T...”

Resolución 109. Inspectoría General del Trabajo. 27-4-09.

Artos. 17 inciso h), 45, 231 CT

11) El empleador no puede alegar que el sindicato se disolvió, como fundamento de que no hay violación al fuero sindical en el despido denunciado, si dicha disolución no ha sido declarada por un Juez del Trabajo. “... Que el hoy recurrente alega en su escrito de expresión de agravios que en cuanto a los señores AOB, ÓSR y R CRC, comparecen en una reestructuración viciada de puras nulidades y aun más cuando el Sindicato 14 de Marzo se encuentra disuelto por decisión voluntaria y soberana de sus miembros fundadores y afiliados en asamblea general extraordinaria convocada en sus términos y celebrada el siete de Abril del año dos mil nueve. Al respecto esta autoridad considera que son los Jueces del Trabajo en primera instancia los competentes para conocer por la vía ordinaria, de la disolución de un sindicato, a petición de los trabajadores. Es mediante una sentencia de un juez que se declara la disolución de un sindicato de conformidad al Arto. 219 C.T. lo cual no existe en el presente proceso... Por lo tanto se desestima el agravio del hoy recurrente y se confirma la resolución recurrida en el sentido de decretar la nulidad de los actos violatorios de despidos en contra de los señores ÓSR, AOB, CDAR, FCFC, RCRC y ECPC, en su calidad de miembros de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores “14 de Marzo”, en consecuencia vuelvan todas las cosas a su estado original antes de los despidos que constituyen violación al fuero sindical...”

Resolución 118. Inspectoría General del Trabajo. 8-5-09.

Arto. 219 CT

12) Los trabajadores de confianza no están impedidos de pertenecer o ser dirigentes de un sindicato y por tanto si son dirigentes sindicales gozan de la protección al fuero sindical. “... En cuanto al criterio del hoy recurrente de que un trabajador de confianza no puede

pertenecer a la junta directiva del sindicato, esta autoridad considera que ni nuestra legislación ni los convenios internacionales contemplan ninguna limitación a los trabajadores de confianza de pertenecer a los sindicatos de trabajadores de la empresa, y según el principio que dice: “donde la ley no distingue no es lícito distinguir” y en base al principio constitucional “Ninguna persona está obligada a hacer lo que la ley no mande, ni impedida de hacer lo que ella no prohíbe” (Arto. 32 Cn.) no existe violación alguna a la ley. En consecuencia esta autoridad desestima el agravio del hoy recurrente...Que por todo lo antes relacionado efectivamente constituye violación al fuero sindical del señor MTA, el despido sin causa justa efectuado, por lo tanto se decreta la nulidad del acto de despido en contra del señor Talavera por ser violatorio, por lo que no le queda más a esa autoridad que confirmar la resolución recurrida..”. **Resolución 126. Inspectoría General del Trabajo. 19-5-09.**

Arto. 32 Cn, Arto. 203 CT

13) El empleador debe respetar el fuero sindical de un trabajador dirigente de un sindicato aún cuando el sindicato no sea de empresa, porque existen diferentes formas de organizarse sindicalmente “... Que según lo manifestado por el señor Walter Orozco Hernández en su primer agravio establece que el señor LPP, no es miembro de un sindicato que pertenezca a su pequeña empresa como dueño de una ruta de bus ya que él como persona natural sólo tiene dos trabajadores a su cargo, en este caso esta autoridad le aclara que el Arto. 234 del Código del Trabajo es bien claro en establecer que los directivos sindicales de cualquier nivel, los representantes seccionales, y los miembros del comité sindical electos por los trabajadores y debidamente inscritos de uno o varios centros de trabajo gozaran de fuero sindical así como lo es-

tablecido en el Arto. 8 del Reglamento de Asociaciones Sindicales que establece la clasificación de los sindicatos de trabajadores, por la calidad de sus integrantes éste puede ser de varias empresas formado por trabajadores que prestan servicios en dos o varias empresas de la misma actividad económica como es el caso y mientras no exista una sentencia del juez del trabajo que declare la disolución de un sindicato por cualquiera de las causales establecidas en el Arto. 219 del Código del Trabajo éste seguirá gozando de todas prerrogativas que le concede el Código del Trabajo...” **Resolución 169. Inspectoría General del Trabajo. 4-9-09.**

Artos. 219 y 234 CT

14) No hay violación al fuero sindical si la relación laboral con el dirigente sindical concluye por vencimiento del término del contrato por tiempo determinado. “... En el caso en autos, la parte actora alega violación a fuero sindical por cuanto al señor ACMS, secretario de educación del Sindicato “Javier Corea Mayorga” se le despidió sin causa justa, así mismo que la administración de la empresa está incumpliendo con el convenio colectivo de los trabajadores. Con relación al caso del señor MS, esta autoridad tiene a bien explicar que dentro de las diligencias creadas en primera instancia, consta que el trabajador tenía una relación laboral de tiempo determinado con la empresa. Con fecha veintisiete de abril del año dos mil nueve suscribió contrato de trabajo por tiempo determinado, el cual venció el veintiséis de julio del año dos mil nueve. Consecutivamente el veintisiete de julio del año dos mil nueve celebró segundo contrato de trabajo por tiempo determinado el cual vencía el diez de septiembre del año dos mil nueve, no obstante, con fecha ocho de septiembre del año dos mil nueve se le notificó el vencimiento de su contrato de trabajo, al tenor del Arto. 41 inco. a) C.T. El ar-

título precitado señala: “El contrato individual o relación de trabajo termina: a) Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato...”. En este caso en particular, si bien es cierto que el trabajador gozaba de fuero sindical, pero también es cierto que tenía una relación de trabajo determinada, la cual vencía el diez de septiembre del año dos mil nueve, y por consiguiente, el empleador no está en la obligación de suscribirle un nuevo contrato de trabajo, ni tampoco está obligado a convertir el contrato determinado en tiempo indeterminado...” **Resolución 208. Inspectoría General del Trabajo. 25-11-09.**

Arto. 41 inciso a) CT

15) No hay violación al fuero sindical cuando el empleador no cumple con algún beneficio del convenio colectivo no por culpa de él sino porque el trabajador no ha aportado la documentación que demuestre su derecho. “...Que en el expediente creado en primera instancia, consta ACTA DE INSPECCION ESPECIAL realizada por la inspectora del trabajo Jeannette del Carmen Sandino Morales, a las diez de la mañana del cuatro de junio del año dos mil nueve, la cual en su parte infine señala que la administración del Hospital está anuente a beneficiar al trabajador objeto de este proceso, con la Cláusula XIX del Convenio colectivo del Minsa, siempre y cuando esté presente toda la documentación que exige el convenio colectivo, tal como el acuerdo explicado en la Cláusula primera de esta resolución. Esto significa que el trabajador en cualquier momento puede gozar de este derecho, depende de él y no de su empleador, por consiguiente, no podríamos afirmar que el empleador está violentando el convenio colectivo cuando la obligación de dar o hacer está condicionada al dar o hacer de los trabajadores. Es por

lo expuesto, que no le queda más a esta autoridad que denegar los agravios expresados por el recurrente...” **Resolución 218. Inspectoría General del Trabajo. 15-12-09.**

Artos. 232 y 235 CT

16) Los trabajadores que han manifestado su voluntad de organizarse sindicalmente gozan de un fuero preventivo y están protegidos en contra del despido injustificado. “... El hoy recurrente alega que los trabajadores CDAR (despedido el 30/03/09), ECPC (despedida el 30/03/09) y FCFC (despedida el 03/04/09) son personas ajenas al sindicato 14 de Marzo y de la empresa TEXNICA S.A. ya que fueron despedidos en base al Arto. 45 C.T. y antes del día tres de abril del año dos mil nueve fecha que se reestructuró la Junta Directiva del Sindicato denominado SINDICATO DE TRABAJADORES “14 de Marzo” por lo que no gozaban de fuero sindical. Al respecto esta autoridad considera que nuestro ordenamiento jurídico laboral establece el fuero preventivo que consiste que los trabajadores que hayan expresado su voluntad de organizarse sindicalmente notificando de tal hecho al Ministerio del Trabajo, gozan de la protección del Estado contra el despido injustificado desde la fecha de notificación a la Dirección de Asociaciones Sindicales MITRAB, hasta un máximo de noventa días y los trabajadores protegidos serán veinte de conformidad al Arto. 233 C.T. y Arto. 56 del Reglamento de Asociaciones Sindicales (Decreto No 55-97). Aunque la junta directiva del sindicato en mención su periodo de duración era hasta el veinticinco de Marzo del año dos mil nueve y éste se reestructuró hasta el tres de Abril del año dos mil nueve, durante este lapso veinte trabajadores, incluyéndose CDAR, ECPC y FCFC, estaban protegidos contra el despido injustificado. Por lo que se desestima el agravio expresado...”

Resolución 118. Inspectoría General del Trabajo. 8-5-09.

Artos. 45 y 233 CT y Arto. 56 del Reglamento de Asociaciones Sindicales (Decreto No 55-97)

17) El fuero sindical no exime al trabajador protegido por éste de cumplir sus obligaciones y por ello puede ser despedido con causa justa previa autorización del MITRAB. “... Que en el expediente creado en primera instancia consta informe emitido por el doctor RJFS, en su calidad de Director General del Hospital España, con fecha tres de agosto del año dos mil nueve, en el cual se detalla que en los meses de octubre, noviembre y diciembre todos del año dos mil nueve, la doctora ... se presentó a laborar marcando solamente la entrada y no la salida, pues hizo uso de permisos sindicales no autorizados, así mismo, que en los meses de marzo, junio y julio del año dos mil nueve, de igual manera se presentó a laborar, pero solamente marcaba la entrada y no la salida, lo que significa que abandonaba temprano su puesto de trabajo en el Hospital. Dicha información fue ratificada mediante ACTA DE INSPECCION ESPECIAL, realizada con fecha cinco de noviembre del año dos mil nueve, a las nueve de la mañana, por la Inspectora Departamental del Trabajo de Chinandega. Lo expuesto evidencia el incumplimiento por parte de la trabajadora objeto de este proceso, a sus obligaciones contractuales...”. Es por lo antes expuesto, que no le queda más a esta autoridad que confirmar la resolución recurrida”.

Resolución 107. Inspectoría General del Trabajo. 20-11-09.

Arto. 231 CT

Obtención de personalidad jurídica

El sindicato existe desde que se constituye y obtiene su personalidad jurídica cuando se registra en el Ministerio del Trabajo, aún cuando el empleador alegue que es inexistente. “... Que el fuero sindical es un derecho laboral del que están investidos los dirigentes sindicales o miembros de las directivas sindicales a no ser sancionados ni despedidos sin mediar causa justa, de conformidad a los Artos. 231 y 232 C.T. Que el hoy recurrente alega que el Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Boaco es ilícito e inexistente, por cuanto “NO EXISTE REGISTRO de éste en la Dirección de Asociaciones de Sindicatos del Ministerio del Trabajo... Es inexistente el acta del sindicato... Inexistente el reglamento del fingido sindicato y es completamente inexistente su inscripción”. De estos argumentos esta autoridad considera que el empleador debe abstenerse de dudar sobre la veracidad de la certificación emitida por la Dirección de Asociaciones Sindicales, y su obligación es respetar el fuero sindical y no interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos de conformidad al Arto. 18 inciso i) C.T. En consecuencia, la certificación emitida por la Responsable de la Dirección de Asociaciones Sindicales licenciada Olga Rosales Avendaño a los veintidós días del mes de Diciembre del año dos mil ocho, donde se actualiza la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Boaco, que según rola en el folio cinco (05) del expediente de primera instancia, es suficiente credencial y prueba documental para que el sindicato antes relacionado goce de personalidad jurídica y sus miembros estén amparados por el fuero sindical, por lo cual debe reconocerse y respetarse su condición de sindicato legalmente constituido de conformidad a los Artos. 210 y 214 C.T. por lo que se desestiman los

agravios del hoy recurrente...” **Resolución 126. Inspectoría General del Trabajo. 19-5-09.**

Artos. 18 inciso i), 210, 214, 231 y 232 CT

Principios Sindicales

Principio de Autonomía Sindical

1) Los sindicatos tienen autonomía frente al empleador y éste no puede interferir en su funcionamiento. “... Que de conformidad al Arto. 87 de la Constitución Política de Nicaragua, Arto. 3 del Convenio 87 de la OIT, Arto. 2 del convenio 98 de la OIT, ambos ratificados por Nicaragua el cinco de Septiembre de 1967 y el Arto. 203 C.T., los trabajadores para constituir un sindicato no requieren de ninguna autorización previa, ni del empleador ni de ninguna autoridad, así mismo la inscripción del sindicato en el registro de la Dirección de Asociaciones Sindicales tiene carácter declarativo no constitutivo, el hecho que el empleador ponga en tela de duda la legalidad del sindicato es impertinente, no le corresponde criticar su funcionamiento ni legalidad, máxime cuando la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo certifica y avala su legalidad y personalidad jurídica, existe la autonomía sindical por lo que el empleador no puede interferir y tener injerencia dentro de un sindicato, el empleador debe limitarse a reconocer al sindicato y a sus miembros que gozan de fuero sindical...” **Resolución 126. Inspectoría General del Trabajo. 19-5-09.**

Arto. 87 Cn, Arto. 3 Convenios 87 y 98 OIT y Arto. 203 CT

Libertad Individual de Sindicación

1) Los trabajadores tienen libertad para pertenecer o no a un sindicato y el empleador debe respetar esa decisión. “... Que en Nicaragua existe plena libertad sindical y por tanto 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 de conformidad al Arto. 87 Cn. Esta autoridad considera en base al precepto constitucional antes descrito, que en el caso que nos ocupa los trabajadores tienen el derecho de renunciar a su afiliación de un sindicato cuando lo consideren a bien, sin embargo debe ser conforme al procedimiento prescrito en la Cláusula XII inciso j) del Convenio Colectivo y Salarial 2006-2008, es decir dar conocimiento a la organización sindical, para que haya coordinación y evitar conflictos innecesarios”. **Resolución 8. Inspectoría General del Trabajo. 6-1-09.**

Arto. 87 Cn

2) La decisión de pertenecer a un sindicato tiene implícito el derecho de poder ser elegido cargo directivo y son los estatutos de dicha organización lo que regula si existen o no requisitos para acceder a los cargos directivos. “...En cuanto al criterio del hoy recurrente de que un trabajador de confianza no puede pertenecer a la junta directiva del sindicato, esta autoridad considera que ni nuestra legislación ni los convenios internacionales contemplan ninguna limitación a los trabajadores de confianza de pertenecer a los sindicatos de trabajadores de la empresa, y según el principio que dice: “donde la ley no distingue no es lícito distinguir” y en base al principio constitucional “Ninguna persona está obligada a hacer lo que la ley no mande, ni impedida de hacer lo que ella no prohíbe” (Arto.

32 Cn.). No existe violación alguna a la ley. En consecuencia esta autoridad desestima el agravio del hoy recurrente...” **Resolución 126. Inspectoría General del Trabajo. 19-5-09.**

Arto 32 Cn, Convenio 87 OIT

Sindicato de Empresa

Los sindicatos tienen varias formas de organizarse y por tanto así como existen los sindicatos de empresa, existen los de varias empresas y gozan de todas las prerrogativas que la ley otorga. “... Que según lo manifestado por el señor WOH en su primer agravio establece que el señor LPP, no es miembro de un sindicato que pertenezca a su pequeña empresa como dueño de una ruta de bus ya que él como persona natural sólo tiene dos trabajadores a su cargo, en este caso esta autoridad le aclara que el Art. 234 del Código del Trabajo es bien claro en establecer que los directivos sindicales de cualquier nivel, los representantes seccionales, y los miembros del comité sindical electos por los trabajadores y debidamente inscritos de uno o varios centros de trabajo gozarán de fuero sindical así como lo establecido en el Art. 8 del Reglamento de Asociaciones Sindicales que establece la clasificación de los sindicatos de trabajadores, por la calidad de sus integrantes éste puede ser de varias empresas formado por trabajadores que prestan servicios en dos o varias empresas de la misma actividad económica como es el caso...” **RESUELVE:** NO HA LUGAR al recurso de apelación presentado por la licenciada OVOG y firmado por el señor WDH, en su calidad de presidente de la Cooperativa de Transporte Urbano Colectivo R.L, a las diez y cincuenta minutos de la mañana del día trece de agosto del año dos mil nueve, en contra del auto resolutivo dictado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Construcción, Transporte y Telecomunicaciones, a las once y treinta minutos de la

mañana del día cuatro de agosto del año dos mil nueve. ..” **Resolución 169. Inspectoría General del Trabajo. 4-9-09.**

Arto. 234 CT

Disolución de sindicato

El Juez del Trabajo es la autoridad que puede declarar disuelto un sindicato, sin dicha declaratoria el sindicato sigue gozando de todas sus prerrogativas. “...Que según lo manifestado por el señor WOH en su primer agravio establece que el señor LPP, no es miembro de un sindicato que pertenezca a su pequeña empresa como dueño de una ruta de bus ya que él como persona natural sólo tiene dos trabajadores a su cargo, en este caso esta autoridad le aclara que según el Art. 234 del Código del Trabajo es bien claro en establecer que los directivos sindicales de cualquier nivel, los representantes seccionales, y los miembros del comité sindical electos por los trabajadores y debidamente inscritos de uno o varios centros de trabajo gozarán de fuero sindical así como lo establecido en el Art. 8 del Reglamento de Asociaciones Sindicales que establece la clasificación de los sindicatos de trabajadores por la calidad de sus integrantes éste puede ser de varias empresas formado por trabajadores, que prestan servicios en dos o varias empresas de la misma actividad económica como es el caso y mientras no exista una sentencia del Juez del Trabajo que declare la disolución de un sindicato por cualquiera de las causales establecidas en el Art. 219 del Código del Trabajo éste seguirá gozando de todas las prerrogativas que le concede el Código del Trabajo...” **Resolución 169. Inspectoría General del Trabajo. 4-9-09.**

Artos. 219 y 234 CT, Arto. 8 del Reglamento de Asociaciones Sindicales

V. Derecho

Procesal del Trabajo

Acumulación de acciones

1) No pueden acumularse dos solicitudes que tienen diferentes procedimientos como es la denuncia de violación al fuero sindical y la cancelación de contrato de trabajo aunque sean las mismas partes. “... Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de León, en el caso de denuncia que por violación al fuero sindical promueve el señor DRD en su calidad de trabajador y Secretario de Organización del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados ENACAL Amanda Aguilar (SITRAEE-AA), en contra de la Ingeniera IL en su calidad de Delegada Departamental ENACAL Filial León, y el caso de solicitud de terminación de contrato de trabajo en base a los Artos. 48 y 231 C.T. promovido por el licenciado EDM en su calidad de Apoderado General Judicial de la Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados Sanitarios (ENACAL- LEÓN), en contra del señor Domingo Ramón Delgadillo en su calidad de trabajador y secretario de organización del Sindicato SITRAEE-AA...Que habiéndose analizado las diligencias creadas como los agravios expresados, esta autoridad ha llegado a las siguientes consideraciones de hecho y de de-

recho: PRIMERO: El hoy recurrente alega que la causa agravio la resolución recurrida, en el sentido que la autoridad a-quo hizo una acumulación de acciones improcedente ya que su solicitud de terminación de contrato es independiente, distinta a todo caso, así mismo desconoce la denuncia del señor DRD, que son dos causas distintas y que jamás ha comparecido a contestar denuncia alguna, menos la presentada por el señor DRD. SEGUNDO: Que en el caso que nos ocupa es evidente que existió una acumulación de acciones de diferentes características, siendo una la denuncia por violación al fuero sindical del señor DRD, y una solicitud de cancelación de contrato de trabajo interpuesta por el licenciado EDM en su calidad de Apoderado General Judicial de la Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados Sanitarios (ENACAL- LEÓN), al respecto esta autoridad considera que no procede acumulación de acciones ya que no se enmarca dentro de los requisitos prescritos en los Artos. 299-303 C.T...” **Resolución 39. Inspectoría General del Trabajo. 28-1-09.**

Artos. 48, 231, 299-303 CT

2) Si los procedimientos son distintos se deben tramitar en forma separada. “...En aplica-

ción a los preceptos constitucionales del debido proceso (Arto. 34 numeral 4 Cn.) y los Principios del Procedimiento Laboral de lealtad procesal y celeridad según el Arto. 266 literales g) y h) C.T. Esta autoridad considera que la acción intentada por el señor DRD en su calidad de trabajador en base al Arto. 231 C.T (violación al fuero sindical) debe llevarse conforme al procedimiento establecido en el Arto. 28 literal f) de la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley No. 664.) Y la pretensión del licenciado DM en su calidad antes referida, debe realizarse de acuerdo al procedimiento establecido en el Arto. 48 C.T. resolviéndose separadamente, y debido a que los procedimientos no dependen del arbitrio de las autoridades, los cuales no pueden restringirlo ni ampliarlos, sino en los casos determinados por la ley. Esta autoridad admite los agravios del hoy recurrente, y ordena la autoridad a-quo separar los casos y resolver mediante resoluciones independientes”. **Resolución 39. Inspectoría General del Trabajo. 28-1-09.**

Arto. 34 numeral 4 Cn, Artos. 48 y 231, 266 literales g) y h) CT

3) Los traslados ilegales no pueden ventilarse mediante el Procedimiento Administrativo Laboral Oral. "...Esta autoridad aclara que la función del Inspector Departamental del Trabajo se limita a decretar si ha lugar a la cancelación de contrato de trabajo por justa causa, no le corresponde resolver sobre un supuesto traslado ilegal, el cual se debió dirimir en proceso separado, que lo toral es determinar si existe o no abandono de trabajo, es decir si se aplica el Arto. 48 del Código del Trabajo”. **Resolución 109. Inspectoría General del Trabajo. 23-11-09.**

Arto. 48 CT

Desistimiento

El desistimiento extingue la acción no pudiendo intentarla de nuevo. "... Que la autoridad A-quo dictó auto resolutivo ordenando archivar las diligencias debido a que anteriormente la empresa solicitó cancelación contrato del señor ... y dicha empresa desistió de su acción siendo las mismas causales y faltas enunciadas en la primera solicitud, en cambio el hoy recurrente aduce que las pruebas presentadas en la primera solicitud de cancelación de contrato de trabajo, contenido en el expediente No 079-09, son totalmente diferentes a los hechos delictivos y pruebas presentadas en el expediente No. 084-09... Que esta autoridad verificó que las solicitudes de cancelación de contrato antes aludidas mencionan el mismo hecho que dio origen la acción del empleador de aplicar el Arto. 48 C.T. el cual es el mismo ya que establece, que "con fecha 3 de Julio del corriente año, mi representada Distribuidora Nicaragüense de Petróleo, S.A. detectó que el empleado... falsificó en un sin número de ocasiones la rúbrica del Gerente de Mercadeo y ventas de DNP, de nombre RMGD, quien es mayor de edad, soltero, ingeniero civil y de este domicilio de Managua, ocasionándole a la citada compañía graves perjuicios económicos." De esta declaración se observa que se trata de un mismo hecho el cual el empleador primeramente decidió desistir y posteriormente quiere renacer la solicitud con el mismo hecho pero diferentes pruebas, por lo que la autoridad A-quo actuó bien de oficio al archivar las diligencias. El alegato del hoy recurrente de que existen nuevos hechos supuestamente demostrados con nuevas pruebas no es aceptado ya que se deja claro que es un hecho ya resuelto por medio de un desistimiento que tiene como naturaleza extinguir la acción no pudiendo intentarla de nuevo de conformidad al Arto. 389 Pr., así mismo esto es fundamentado mediante el Principio General del Derecho que dice: "Que

nadie puede ser sancionado dos veces por la misma causa” el cual está acorde al Arto. 34 numeral 10 de la Constitución Política de Nicaragua, por lo tanto se desestiman los agravios del recurrente y se confirma el auto resolutivo recurrido”. **Resolución 72. Inspectoría General del Trabajo. 12-8-09.**

Arto. 48 CT, Arto. 389 Pr, Arto. 34 numeral 10 Cn

Presentación de escrito

1) El escrito puede ser presentado por un abogado siempre que el solicitante u otra persona a su ruego lo haya firmado. “...Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de León, sobre el caso de denuncia promovida por el señor E ARD en su calidad de Secretario General del Sindicato Independiente de Trabajadores Mineros SIRTRAM, en contra de la empresa TRITON MINERA S.A, representada por el ingeniero PV en su calidad de Gerente General, y visto el escrito firmado y presentado por el abogado JFME en su calidad de Apoderado General Judicial de la empresa TRITON MINERA, S.A, a las cuatro y veinticinco minutos de la tarde del día cinco de Mayo del año dos mil nueve, escrito mediante el cual interpone recurso de apelación por la vía de hecho en contra de la resolución dictada por la Inspectoría Departamental del Trabajo de León, a las nueve y siete minutos de la mañana del día veinticuatro de Abril del año dos mil nueve, debido a que por medio de auto dictado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de León, a las ocho de la mañana del día treinta de Abril del año dos mil nueve, se resolvió declarar improcedente el recurso de apelación de derecho por no presentarse en forma de conformidad al Arto. 43 Pr. El hoy recurrente alega que el escrito de apelación presentado a las once y cinco mi-

nutos de la mañana del día veintinueve de Abril del año dos mil nueve, fue presentado en cumplimiento a lo establecido en el Arto. 2126 Pr. Al respecto esta autoridad considera...Expresando la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en consulta evacuada el cinco de junio del 1951, que es su criterio que no debe un abogado autorizar un escrito que no lleva firma de la parte o de una persona a su ruego, que es lo que significa la frase lo haya o no firmado el petente usada en la disposición legal que motiva la consulta (Arto. 2126 Pr.)” (Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente; Dr. Octavio Martínez Ordóñez, Pág. 152-153) en el caso que nos ocupa el escrito de recurso de apelación no fue firmado por el petente es decir por el abogado JFME en su calidad de Apoderado General Judicial de la empresa TRITON MINERA, S.A, ni se hizo constar que otra persona firmara a su ruego por lo que se omitió lo preceptuado en el Arto. 43 Pr. En consecuencia: Al estar mal presentado el escrito de apelación presentado a las once y cinco minutos de la mañana del día veintinueve de Abril del año dos mil nueve, la autoridad a quo tuvo razón de tener por firme la resolución de primera instancia. **Por Tanto:** de conformidad a los Artos 43, 2126 Pr. no le queda más a esta autoridad que declarar improcedente el recurso de apelación por la vía de hecho...” **Resolución 121. Inspectoría General del Trabajo. 13-5-09.**

Artos. 43 y 2126 Pr

2) Los escritos ante las autoridades administrativas deben ser presentadas por el interesado o por un abogado. “... Visto el escrito firmado por el señor JLV, en su calidad de secretario general del sindicato de trabajadores mineros PRB, de la empresa TRITON MINERA S.A., presentado por el señor RARR, a las diez y cincuenta y cinco minutos de la mañana del veinticuatro de septiembre del año dos mil

nueve, mediante el cual interpone recurso de apelación por la vía de hecho, alegando silencio administrativo por parte del Inspector Departamental del Trabajo de León, con relación a denuncia que interpuso catorce de agosto del año dos mil nueve. En relación a dicho escrito esta autoridad tiene a bien hacer las siguientes consideraciones de hecho y de derecho: I.- En cuanto a la forma del asunto, la presentación de dicho escrito no reúne los requisitos de ley. El Arto. 1 del Decreto 1280 del dos de enero del año mil novecientos sesenta y seis, expresa “Toda petición o actuación hecha por escrito ante cualquier autoridad administrativa o contencioso administrativo no será admitida, tramitada o resuelta si no se hiciera personalmente por el interesado o por medio de abogado, bajo pena de nulidad de todo lo actuado en caso de contravención...”, en el caso en autos, el escrito en referencia no fue presentado por su firmante ni por un abogado, ya que no existe constancia del P.S.P. que realizan los abogados, ni del número de carné de la Corte Suprema de Justicia. Por otra parte, el señor RARR, no demostró su representatividad como dirigente sindical...” **Resolución 179. Inspectoría General del Trabajo. 25-9-09.**

Arto. 1 del Decreto 1280 del dos de enero del año mil novecientos sesenta y seis

3) Los escritos que deben ser piezas en los expedientes de procedimientos administrativos llevados en el MITRAB, deben ser presentados personalmente o por medio de abogado. “... Que la autoridad a-quo decreta improcedente solicitud efectuada por la licenciada BB en representación de la empresa ES-KIMO SA de dejar sin efecto cada uno de los bloques del acta de reinspección realizada por el inspector del trabajo Eduardo Sarria, a las nueve y veinte minutos de la mañana del día doce de Marzo del año dos mil nueve, ya que los escri-

tos no fueron presentados por ninguna persona, van dirigidos como correspondencia común, incumpliendo lo prescrito en el Decreto 1280 que establece que toda gestión escrita ante autoridad administrativa deberá hacerse personalmente o por abogado...Que la hoy recurrente alega que no existe disposición legal que establezca que los escritos recibidos por decisión propia de la secretaria de actuaciones de este Ministerio, en los cuales conste la hora de recibido, día y forma de la secretaria, se considere sin valor legal. Al respecto esta autoridad considera que el Arto. 1 del precitado Decreto 1280, es claro y diáfano al establecer la forma de presentar un escrito ante la autoridad administrativa laboral; en cuanto a que los escritos fueron presentados personalmente no rola en el expediente razonado de presentado por la secretaria de actuaciones que haya comparecido personalmente por lo que se desestima el agravio del hoy recurrente...” **Resolución 139. Inspectoría General del Trabajo. 27-5-09.**

Decreto 1280 del dos de enero del año mil novecientos sesenta y seis

4) La persona comisionada en base al Arto. 64 Pr. para presentar un escrito ante la autoridad administrativa no puede firmar el mismo a ruego. “... El hoy recurrente expresa en su escrito de expresión de agravios sobre el supuesto abuso de los alcances de los Artos. 43 y 64 del Código de Procedimiento Civil pues señala que si bien es cierto la señora LS fue comisionada para presentar el escrito de conformidad al Arto. 64 PR. y a petición del suscrito y por “impedimento temporal”, dicho escrito también fue firmado por la misma señora LS, ese hecho, el que una persona firme a ruego y ella también sea comisionada para presentar el escrito, no se encuentra prohibido por ningún precepto legal. Al respecto esta autoridad comparte el criterio de la autoridad A-quo en cuanto la persona que

fue comisionada en base al Arto. 64 Pr. no puede firmar también a ruego, criterio general sostenido por la Corte Suprema de Justicia....Ahora bien aunque si bien es cierto estamos dentro de un proceso administrativo laboral que no está regido por las formalidades del derecho común, esto no quiere decir que no se deba cumplir con parámetros generales que en todo proceso deba existir ya sea administrativo o judicial garantizándose el derecho constitucional del debido proceso. Por lo que se desestima el agravio del hoy recurrente”. **Resolución 6. Inspectoría General del Trabajo. 6-1-09.**

Arto. 283 CT, Artos. 43 y 64 Pr

Prescripción laboral

1) Los plazos para contar la prescripción de 30 días para la cancelación de contratos por causa justa no se cuentan de momento a momento, ni por horas sino desde la media noche en que termina el día de su fecha. “... Que según escrito de solicitud de terminación de contrato de trabajo en base al Arto. 48 incisos a) y d) C.T. PARMALAT CENTROAMERICANA S.A. tuvo conocimiento de que al señor ... le fue encontrado en una mochila dos paquetes de bolsas plásticas que se utilizan para empaquetar crema, el día cuatro de Julio del año dos mil ocho, mediante inspección de los guardas de seguridad, procediendo el empleador a solicitar la terminación del contrato individual de trabajo del señor ... ante la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Sector Construcción, Transporte y Telecomunicaciones, hasta el día cuatro de Agosto del año dos mil ocho. Al respecto esta autoridad considera que el mes de Julio 2008 contiene treinta y un días, y de conformidad al Título Preliminar del Código Civil § V Del modo de contar los intervalos del Derecho, CAPITULO

XXVI establece que: El día es el intervalo entero que corre de media noche a media noche; y los plazos de días no se contarán de momento a momento, ni por horas, sino desde la media noche en que termina el día de su fecha. (Artos. 1902 C.; 1601631735 Pr. B. J. 707, Cons. II, 855, 1116, 1206, 8695, 13526, 15379, 17866, 18126, 19345). Por lo que al computar los días, da como resultado que el empleador hizo uso de su derecho treinta y un días después de tener conocimiento del hecho, siendo extemporánea su acción”. **Resolución 36. Inspectoría General del Trabajo. 26-1-09.**

Título Preliminar del Código Civil, capítulo XXVI

2) La excepción de prescripción se puede interponer en cualquier estado del proceso. “... Esta autoridad tiene a bien manifestar que mediante al estudio realizado al expediente creado en primera instancia, se logró constatar que el seis de noviembre del año dos mil ocho, a las doce y cuarenta minutos de la tarde, el trabajador objeto de este proceso, presentó escrito mediante el cual alega “Vencimiento del término de acuerdo al penúltimo párrafo del Arto. 48 CT que dice textualmente: “El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho”. Si bien es cierto dicho alegato fue rechazado de plano por la autoridad de primera instancia, no obstante, esta autoridad difiere de dicho criterio, ya que el Arto. 820 Pr. establece que la prescripción de la acción es una excepción perentoria, y el Arto. 322 C.T. señala “Las excepciones perentorias podrán oponerse en cualquier estado del juicio”. En el caso en autos, es evidente que la parte actora interpuso su acción fuera del término señalado en el Arto. 48 C.T., ya que la Auditoría Especial sobre las Operaciones del Departamento de Facturación, Distribución y Novedades, Gerencia Comercial, con fecha de

corte veintiséis de abril del año dos mil ocho, oficialmente finalizó el doce de septiembre del año dos mil ocho, que fue la fecha que se remitió a la licenciada RSHM, presidenta ejecutiva de la junta directiva de ENACAL. Si observamos, la solicitud que hoy nos ocupa, fue presentada el veintidós de octubre del año dos mil ocho, y desde el doce de septiembre a esta primera fecha, ambas del año dos mil ocho, han transcurrido más de los treinta días que señala la ley, por consiguiente, dicha acción es improcedente”. **Resolución 37. Inspectoría General del Trabajo. 27-1-09.**

Arto. 322 CT, Arto. 820 Pr

3) Los 30 días para la interposición de solicitud de cancelación de contratos son calendarios, no hábiles. “... EL EMPLEADOR PODRÁ HACER VALER ESTE DERECHO DENTRO DE LOS TREINTA DÍAS SIGUIENTES DE HABER TENIDO CONOCIMIENTO DEL HECHO...” Como se puede apreciar, la ley establece un plazo perentorio para poder hacer uso de este derecho, el cual es de treinta días, no obstante, dicho término refiere a días calendarios y no hábiles de trabajo. Esta disposición va en coherencia con lo dispuesto en el Arto. 260 del mismo cuerpo, que dice “Prescriben en un mes: a) La aplicación de medidas disciplinarias a los trabajadores y las acciones de éstos para reclamar contra ellas...”. **Resolución 37. Inspectoría General del Trabajo. 27-1-09.**

Arto. 260 CT

4) Para efectos de solicitar la cancelación del contrato de trabajo por justa causa, la acción del empleador prescribe en 30 días aún cuando en su propio quehacer exista un plazo diferente de prescripción. “...Todo derecho de acción por garantía y seguridad jurídica, debe ser

prescriptible, entendiendo la prescripción como una forma de determinar la vigencia o el rigor de una acción de reclamar en juicio. En el caso que nos ocupa el Arto. 148 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República establece que caducan las facultades de la Contraloría General de la República, en cinco años contados desde la fecha en que haya tenido lugar dichas operaciones o actividades, en cambio el Arto. 48 del Código del Trabajo establece que son treinta días los que el empleador tiene para hacer valer su derecho, lo que se determina que son acciones y términos diferentes, por ello ambos cuerpos normativos tiene procedimientos y sanciones especiales de acuerdo al ámbito de su aplicación. La Inspectoría Departamental del Trabajo debe regirse por el Código del Trabajo el cual establece que el empleador tiene un mes para imponer medidas disciplinarias a los trabajadores, en caso contrario prescribe su acción de conformidad al Arto. 260 literal a) C.T como es el caso que nos ocupa”. **Resolución 40. Inspectoría General del Trabajo. 28-1-09.**

Artos. 48 y 260 literal a) CT

5) La prescripción no se declara de oficio sino a petición de parte. “...en cuanto a la prescripción alegada de oficio por la autoridad a-quo, la misma es improcedente, por cuanto al tenor del Arto. 1027 Pr. dicha excepción perentoria no puede declararse de oficio. Así mismo lo ha dejado sentado el Tribunal de Apelaciones, Circunscripción Managua, Sala de lo Laboral, en su Sentencia No. 123 dictada a las nueve y veinte minutos de la tarde del día veintiocho de julio del año dos mil tres, la que en su parte in fine señala “La prescripción como ya vimos es una institución jurídica necesaria, que tanto la doctrina como el legislador dejan a la conciencia del litigante quien puede o no oponerla. Por eso en el Arto. 1027 Pr., se establece que el Juez no pue-

de suplir de oficio la prescripción no opuesta...”.
Resolución 129. Inspectoría General del Trabajo. 26-5-09.

Arto. 1027 Pr

6) No le está permitido a la autoridad administrativa declarar prescrito el derecho del empleador a solicitar la cancelación del contrato de trabajo, si el trabajador a quien beneficia no la opuso. “...SEGUNDO: El hoy recurrente expresa que aunque la resolución aludida admite plenamente el hecho que el señor ... ha cometido falta grave de probidad en contra de la Cooperativa de Transporte Colectivo de Pochomil “COOTRAPMIL R.L.” mediante pruebas documentales y que el propio trabajador reconoció la sustracción de dinero y la entrega tardía del mismo, sin embargo dice el hoy recurrente que injustamente la autoridad de primera instancia decreta no ha lugar a la solicitud de cancelación de contrato de trabajo...CUARTO: Referente a la excepción de prescripción que de oficio determinó la autoridad a-quo en base a los Artos. 48 párrafo segundo y 260 inciso a) C.T. esta autoridad considera que la prescripción es una institución jurídica necesaria, que tanto la doctrina como el legislador dejan a la conciencia del litigante quien puede o no oponerla. Por eso en el Arto. 1027 Pr, se establece que el juez no puede suplir de oficio la prescripción no opuesta. (Sentencia No. 123/2003 Tribunal de Apelaciones Circunscripción Managua. Sala de lo Laboral. 9:20 a.m. 28/07/03. Cons...” **Resolución 8. Inspectoría General del Trabajo. 3-3-09.**

Artos. 48 párrafo segundo y 260 inciso a) CT, Arto. 1027 Pr

7) Los 30 días de prescripción empiezan a contarse a partir de que el empleador tiene conocimiento de los hechos que motivan la

solicitud de cancelación de contrato, no desde que sucedieron por cuanto no siempre son evidentes. “... SEGUNDO: Que el hoy recurrente alega prescripción de la solicitud de cancelación de contrato por justa causa interpuesta en su contra ya que la solicitud se basa sobre el hecho con fecha dos de septiembre del año dos mil ocho, porque la administración tenía conocimiento desde esa fecha de la instalación de un medidor nuevo y es hasta el día trece de Marzo de año dos mil nueve que se viene a solicitar su cancelación, es decir seis meses después. Al respecto esta autoridad considera que en la solicitud en referencia se establece el historial del medidor ubicado en el sector de Bello Horizonte, el cual fue instalado el día dos de Septiembre del año dos mil ocho, desde el mes de Agosto del año dos mil ocho el señor CM es el lector de medidores de ese sector y fue hasta el día veinte de Febrero del año dos mil nueve que el empleador tiene conocimiento de la falta disciplinaria e incumplimiento a las obligaciones laborales por parte del señor CM mediante el señor WT, de catastro de Usuario cuando éste realizó inspección en auto lavado “La Negra No. 1” a nombre de YCL, confirmando en el lugar que había medidor instalado, y éste era reportado por el señor CM como servicio directo, es decir sin medidor, en consecuencia esta autoridad considera que no existe prescripción de la acción, por lo que se desestima el agravio del hoy recurrente ya que del día veinte de Febrero del año dos mil nueve al trece de Marzo del año dos mil nueve está vigente el periodo de treinta días que establece el Arto 48 y 260 literal a) C.T...” **Resolución 19. Inspectoría General del Trabajo. 20-4-09.**

Artos. 48 y 260 literal a) CT

8) Sólo pueden valorarse las pruebas que se presenten para demostrar hechos sucedidos dentro de los 30 días que tiene el empleador

para aplicar la sanción de despido. “...Que efectivamente los documentos señalando el comportamiento del trabajador son de vieja data, es decir se verificó que los documentos presentados por la parte actora son extemporáneos. Esta instancia considera que tiene que ajustarse al tiempo señalado en los Artos. 48 y 260 literal a) del Código del Trabajo que es de treinta días, por ende los hechos planteados por el empleador ya prescribieron por lo que no pueden valorarse las pruebas presentadas por el empleador. Por tanto se desestiman los agravios del hoy recurrente y se confirma íntegramente la resolución recurrida”. **Resolución 103. Inspectoría General del Trabajo. 12-11-09.**

Artos. 48 y 260 literal a) CT

Procedimiento Cancelación del Contrato de Trabajo

Autoridad competente

1) Inspector Departamental del Trabajo es competente para conocer de despido de dirigentes sindicales y mujeres embarazadas del sector público. “...El hoy recurrente alega que debido a que el señor ML es servidor público está sometido por la Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y tenía que proseguirse el procedimiento propio contemplado y dispuesto en dicha norma jurídica, sobre este aspecto esta autoridad considera que el señor MÁBA en su calidad de Procurador Laboral y de Seguridad Social y representante del señor LF, obvia que su representado ostenta fuero sindical, por ser parte de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores de Radio Nicaragua (SITRANIC) según certificación de la Dirección de Asociaciones Sindicales que rola en el folio veintisiete (27) de las diligencias de primera instancia. En

consecuencia por lo que al estar protegido el señor LF por fuero sindical de conformidad al Arto. 231 del Código del Trabajo y Arto. 54 del Reglamento de Asociaciones Sindicales Decreto No 55-97, la autoridad competente para tramitar la cancelación del contrato individual del trabajo del señor MALF en su calidad de trabajador y Seccional del Sindicato antes referido es la Inspectoría Departamental del Trabajo cumpliendo así con el debido proceso. Es de aclarar que el procedimiento disciplinario para los servidores públicos está establecido en la ley 476, exceptuando dos casos: 1) la mujer en estado de gravidez y 2) trabajadores que ostenten fuero sindical, ya que por estar amparado por fuero sindical el Código del Trabajo prescribe que no podrán ser despedidos sin previa AUTORIZACIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, fundada en una justa causa prevista en la Ley y debidamente comprobada de conformidad al Arto 231C.T, es decir incurrir en las causales establecidas en el Arto 48 del Código del Trabajo, por lo tanto por ser el señor LF un trabajador revestido con una protección especial, es regulado por el Código del Trabajo, reconociendo dicha potestad la Ley 476 en su Arto. 69, por lo que se rechaza de plano el agravio del hoy recurrente”. **Resolución 136. Inspectoría General del Trabajo. 29-5-09.**

Artos. 48 y 231 CT, Arto. 54 del Reglamento de Asociaciones Sindicales Decreto No 55-97, Arto. 69 Ley 476

2) Para el trámite de cancelación de contrato de trabajo de dirigentes sindicales del Estado se aplica el procedimiento establecido en el artículo 48 CT, bajo la responsabilidad del Ministerio del Trabajo y no la Ley de Servicio Civil. “...Que esta autoridad considera que lo alegado por el hoy recurrente relativo que le causó agravios el hecho de desaforar y autorizar la cancelación de contrato de trabajo, de conformidad a lo establecido en el Código del Trabajo,

y no así la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa. Esta autoridad tiene a bien considerar que las Inspectorías Departamentales del Trabajo conocerán de las solicitudes de cancelación de contrato de trabajo con causa justa de trabajadores amparados en fuero sindical, si bien es cierto que la Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa es una ley especial, su ámbito de aplicación está orientado a la eficiencia en la administración pública, en base al cumplimiento de deberes que como funcionarios o empleados públicos consigna la ley en su Arto. 38. El Código del Trabajo es una ley general de orden público, que suple en lo general lo que la ley especial no contempla, y al respecto el 231 del mismo cuerpo de ley señala claramente que la instancia competente para conocer de despidos por causa justificada de los dirigentes sindicales, es esta instancia administrativa, así mismo lo determina el Decreto 55-97 “Reglamento de Asociaciones Sindicales”, en su Arto. 54.- Es por ello, que resulta impertinente que el recurrente alegue que por no existir clasificación de la falta conforme la ley 476, el proceso instruido es nulo”. **Resolución 181. Inspectoría General del Trabajo. 28-8-09.**

Arto. 231 CT, Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales

3) La solicitud de cancelación de contratos de trabajo de los firmantes del pliego de peticiones debe ser conocida por el conciliador si ya dejó de conocer el Inspector Departamental. “... Que mediante contestación de oficio por parte de la doctora Wendy Zeledón González en su calidad de Directora de Negociación Colectiva y Conciliación según rola en el folio ocho de las diligencias creadas por esta autoridad superior, informa que según sus registros efectivamente el señor FJGC, es afiliado al SINDICATO DE TRABAJADORES DEMOCRATICOS

DE ENACAL-CHINANDEGA y firmante adherido con fecha diecisiete de Abril del año dos mil ocho al pliego de peticiones el que fue remitido a dicha Dirección el 11 de Abril del 2008 el que actualmente se encuentra en proceso de conformación del Tribunal de Huelga. Por lo que se desprende que la solicitud de cancelación de contrato de trabajo en contra del señor FJGC, interpuesta el día veintidós de Septiembre del año dos mil nueve por el licenciado EDM en su calidad de Apoderado General Judicial de la Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados Sanitarios (ENACAL) ante la Inspectoría Departamental del Trabajo de Chinandega, contraviene la disposición establecida en el Arto. 376 C.T. por estar amparado el señor FGGC con lo preceptuado en dicho artículo... en consecuencia declara nulo y sin efecto todas las actuaciones de la autoridad A-quo, por ser incompetente de conocer de conformidad al artículo 376 C.T. que dice: “Desde el momento en que los interesados entregaren a la Inspección Departamental del Trabajo el escrito y pliego de peticiones, toda terminación de contrato individual de trabajo deberá ser previamente autorizada por el conciliador o, si éste ya no estuviera conociendo, por la Inspectoría Departamental del Trabajo, siempre y cuando se tratase de trabajadores que suscribieron o se adhirieron posteriormente al pliego de peticiones”. **Resolución 146. Inspectoría General del Trabajo. 8-7-09.**

Arto. 376 CT

4) No es competencia del MITRAB determinar si el trabajador irrespetó a su esposa siendo ésta la causa de solicitud de cancelación del contrato de trabajo “... Que el hecho nace de la queja de la señora...esposa del señor..., llegando a la conclusión una comisión interna que el señor... violó el Código de Ética, al irrespetar con su conducta el buen nombre de

su esposa y la institución y por ende violó el Reglamento Disciplinario de la UNI, bajo el Arto. 25 literal IV. Esta autoridad es del criterio que es conveniente separar las relaciones sentimentales con la relación laboral, no es competencia de esta instancia administrativa laboral determinar el irrespeto del buen nombre de la esposa del señor ..., sin embargo esta autoridad aprecia que no hay elementos de convicción en el expediente de primera instancia que el empleador haya sufrido irrespeto, o que la imagen y la reputación de la UNI sufrió daños, ya que no trascendió más allá de las personas involucradas y no se tipifica como una violación a las obligaciones laborales señaladas en el Arto. 18 C.T”. **Resolución 66. Inspectoría General del Trabajo. 29-7-09.**

Arto. 18 CT

Término para interponer solicitud

Para obtener la autorización para cancelación del contrato no basta presentarla en el término de los treinta días sino que se debe probar la causa alegada. “... Que si bien es cierto que la autoridad de primera instancia no hizo ningún pronunciamiento en cuanto al fondo del asunto, esta autoridad tiene a bien manifestar que el Arto. 48 C.T. señala que el empleador puede dar por terminado el contrato laboral de un trabajador, cuando éste incurra en cualquiera de las causales que contempla el mismo artículo, y exista autorización por parte del Inspector Departamental del Trabajo. En ese sentido el empleador puede hacer uso de este derecho dentro del término de treinta días después de haber tenido conocimiento del hecho que origina su solicitud. No obstante, el artículo precitado conlleva no sólo al hecho de realizar la respectiva solicitud, sino también de demostrarla, lo cual va en coherencia con lo dispuesto en el Arto. 1079 Pr. que señala que la carga probatoria recae sobre

la parte actora”. **Resolución 5. Inspectoría General del Trabajo. 5-1-09.**

Arto. 48 CT y 1079 Pr

Desistimiento de la solicitud

Si la parte empleadora no concurre a la audiencia probatoria el procedimiento se tiene por desistido y se ordena el archivo de las diligencias. “...TERCERO: Esta autoridad para mayor conocimiento de los hechos analizó grabación de video cámara, realizada a la audiencia probatoria programada a las ocho de la mañana del día veinte de febrero del año dos mil nueve (Arto. 10 Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral), en donde claramente se observa que la audiencia inició a las ocho y quince minutos de la mañana, para dar un tiempo prudencial a las partes para asistir, sin embargo no se presentó ninguna de las partes dentro de los quince minutos (15 min.) por lo que la autoridad a-quo actuó bien al dar por cerrada la audiencia y declarar desistida la acción del empleador por lo que esta autoridad al revisar el expediente resuelve no ha lugar a las peticiones de la parte empleadora y se ordena archivar las diligencias...” **Resolución 14. Inspectoría General del Trabajo. 31-3-09.**

Arto. 10 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Representación empleador y trabajador

1) Quien comparece en representación del empleador debe acreditar su representación con el documento pertinente para que se le otorgue la intervención de ley. “...Visto el escrito firmado y presentado por la licenciada SCGQ en su calidad de Apoderado General Ju-

dicial de la sociedad TIP TOP INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA, a las diez y quince minutos de la mañana del día diecinueve de Febrero del año dos mil nueve, escrito mediante el cual interpone RECURSO DE APELACION POR LA VIA DE HECHO y expresa agravios en contra del auto resolutivo dictado por el Inspector Departamental del Trabajo de Masaya, a las siete y veinte minutos de la mañana del día dieciséis de Febrero del año dos mil nueve, pide se admita el presente recurso de apelación de hecho y que convoque en el término de tres días para personarme y expresar los agravios que corresponda. Así mismo esta autoridad ordenó el traslado de las diligencias creadas por la autoridad a-quo. Al efecto se considera: I.- Que efectivamente no rola en el expediente poder de representación por parte de la licenciada SCGQ, por lo que no tiene capacidad para actuar e intervenir en el procedimiento administrativo laboral incoado ante la Inspectoría Departamental del Trabajo de Masaya II.- Que el razonado de presentado por la secretaria de actuaciones de la Inspectoría Departamental del Trabajo de Masaya, al escrito que rola en el folio treinta y tres (33) no establece que fuese presentado algún instrumento público que acredite a la licenciada García Quezada como representante de la empresa TIP TOP S.A...” **Resolución 71. Inspectoría General del Trabajo. 2-3-09.**

Arto. 14 del Acuerdo Ministerial JCHG 019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

2) El recibirse un escrito por conducto de secretaría no valida el hecho de que dicho escrito no fue acompañado del poder de representación que habilita al representante a comparecer en nombre del empleador. “... Visto el escrito firmado y presentado por la licenciada SCGQ en su calidad de Apoderada General Judicial de la sociedad TIP TOP INDUSTRIAL,

SOCIEDAD ANÓNIMA, a las diez y veinticinco minutos de la mañana del día diecinueve de Febrero del año dos mil nueve, escrito mediante el cual interpone RECURSO DE APELACION POR LA VIA DE HECHO y expresa agravios en contra del auto resolutivo dictado por el Inspector Departamental del Trabajo de Masaya, a las siete y cuarenta y cinco minutos de la mañana del día dieciséis de Febrero del año dos mil nueve, pide se admita el presente recurso de apelación de hecho y que convoque en el término de tres días para personarme y expresar los agravios que corresponda. Así mismo esta autoridad ordenó el traslado de las diligencias creadas por la autoridad a-quo. Al efecto se considera... II.- Que el razonado de presentado por la secretaria de actuaciones de la Inspectoría Departamental del Trabajo de Masaya, al escrito que rola en el folio treinta y ocho no establece que fuese presentado algún instrumento público que acredite a la licenciada García Quezada como representante de la empresa TIP TOP S.A II.- Que el razonado de presentado por la secretaria de actuaciones de la Inspectoría Departamental del Trabajo de Masaya, al escrito que rola en el folio treinta y ocho no establece que fuese presentado algún instrumento público que acredite a la licenciada García Quezada como representante de la empresa **TIP TOP S.A...”** **Resolución 71. Inspectoría General del Trabajo. 2-3-09.**

Arto. 14 del Acuerdo Ministerial JCHG 019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

3) No existe ilegitimidad de personería si el Inspector señala en el acta el nombre de uno de los establecimientos del empleador y no se hace mención al nombre de la sociedad. “... En cuanto a la segunda excepción promovida por el hoy recurrente, quien alega ilegitimidad de personería al argumentar que la autoridad a-quo prácticamente ha desvirtuado la razón social y/o

nombre comercial de la empresa al agregarle LABORATORIO MIRAMAR. Esta autoridad tiene a bien aclararle al recurrente que tal afirmación carece de fundamentación jurídica, pues estamos claros que la razón social y/o nombre comercial de la empresa es CAMANICA ZONA FRANCA SOCIEDAD ANONIMA (CAMINCA ZONA FRANCA S.A.), sin embargo, lo que se está aclarando es que en el caso en autos nos estamos refiriendo directamente al Plantel o Laboratorio ubicado en Miramar, Laboratorio que es propio de la empresa. El mismo recurrente está inobservando que en los contratos individuales de los trabajadores ubicados en dichos planteles, específicamente en la cláusula segunda de dichos contratos, se determinó que el lugar donde iban a realizar sus labores era el Laboratorio Miramar, es decir, ellos mismos han tipificado que el nombre característico de dicha sucursal o dependencia es LABORATORIO MIRAMAR. Obsérvese que en las mismas planillas de pago que rolan en el expediente de primera instancia, las cuales adjuntó el mismo recurrente, éstas en una de sus partes señalan el listado de trabajadores ubicados en MIRAMAR. Es por lo antes expuesto que no le queda más a esta autoridad que denegar los agravios expresados por el hoy recurrente...”. **Resolución 211. Inspectoría General del Trabajo. 2-12-09.**

Arto. 320 CT

4) La sustitución de apoderados se puede dar mediante escritura pública presentada ante el Inspector actuante en cualquier momento y no necesariamente durante las audiencias. “... Esta autoridad considera que dos días antes de realizarse la audiencia probatoria la licenciada MMJ en su calidad de Apoderada General Judicial de la Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados (ENACAL) de conformidad al Arto. 14 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-

12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, pidió se le diera intervención de ley en sustitución, de la licenciada YINC, quien acreditó su representación con testimonio de la escritura pública según rola en los folios treinta y seis al treinta y ocho (f.-36-38), por lo que la licenciada MMJ tenía todo el derecho de intervenir en el proceso y actuar como Apoderada General Judicial de ENACAL, y se acoge el agravio en el sentido que no es necesario que la sustitución de representación tenga que ser en las audiencias de forma oral ya que la escritura pública es suficiente elemento jurídico por ser un documento público ante notario público el cual es un fedatario público, y el Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, no prescribe que la sustitución de representación obligatoriamente sea en las celebraciones de las audiencias orales públicas...” **Resolución 14. Inspectoría General del Trabajo. 31-3-09.**

Arto. 14 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

5) Puede comparecer a solicitar la cancelación del contrato de trabajo cualquier representante del empleador que se acredite como tal y no necesariamente el jefe inmediato del trabajador que inicia el procedimiento de despido a lo interno. “... Que el hoy recurrente expresa como primer agravio que se violó el Arto. 36 del reglamento interno de trabajo de ENACAL, ya que dice que el único facultado para solicitar el despido de un trabajador es el jefe inmediato. Al respecto esta autoridad considera que dicha interpretación es desacertada, el artículo precitado no ordena expresamente que tiene que ser el jefe inmediato el que interponga solicitud de cancelación de contrato con causa justa ante el Ministerio del Trabajo, lo que establece es que “posterior a la aceptación de

la justificación por la instancia correspondiente el jefe inmediato y/o gerencia correspondiente procederá a solicitar por escrito al Departamento de Personal el despido del trabajador para su debida tramitación conforme procedimientos establecidos (intervención de la Comisión Bipartita).” Así mismo la licenciada YINC demostró que es representante legal de la Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados Sanitarios (ENACAL), y tiene el derecho y la facultad de efectuar trámites administrativos en el ámbito nacional ante el Ministerio del Trabajo (MITRAB). Por lo que se desestima el agravio del hoy recurrente...” **Resolución 57. Inspectoría General del Trabajo. 6-7-09.**

Arto. 14 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

6) Procuradores labores deben estar acreditados y tener carnet de identificación emitido por el MITRAB para poder actuar como representantes. “... Que el recurrente manifiesta en su primer agravio que se le ha violentado el derecho a su defensa ya que en la audiencia probatoria presentó al licenciado infieri RTH como su representante, quien es estudiante de la carrera de Derecho, pero este fue rechazado por no ser abogado y que supuestamente tampoco le servía el título de Procurador Laboral extendido por la Universidad Central de Nicaragua. Al respecto esta autoridad considera bien el actuar de la autoridad a-quo al no dar intervención de ley al señor RTH, ya que la Ley de Habilitación Profesional para Procuradores Laborales y de Seguridad Social en su Arto. 3 numeral 6 es clara en establecer que como requisito para ser Procurador Laboral y de Seguridad Social debe ostentar carnet de identificación de Procurador o Procuradora Laboral y de Seguridad Social, extendido por el Ministerio del Trabajo. Por lo que no es suficiente el título de procurador laboral extendido por

la universidad para reconocer y facultar al señor RTH como Procurador Laboral y de Seguridad Social hasta que ostente el carnet especial extendido por el Ministerio del Trabajo, por lo que se desestima el agravio del hoy recurrente”. **Resolución 78. Inspectoría General del Trabajo. 7-9-09.**

Arto. 3 numeral 6 Ley de Habilitación Profesional para Procuradores Laborales y de Seguridad Social

Conciliación y contestación de solicitud

1) En la contestación a la solicitud, el trabajador no negó los hechos fundamento de la solicitud de cancelación del contrato y por tanto se tienen como ciertos. “...Que en el presente caso, la parte actora alegó que el señor ... tomó una motocicleta propiedad de la empresa, sin el permiso correspondiente, y que como consecuencia de tal acto, ese mismo día, treinta de agosto del año dos mil ocho, chocó a una hora fuera de su jornada laboral, dicha motocicleta. En relación a esta demanda, de conformidad con la ley, era obligación del demandado contestar la misma. No obstante, hay que aclarar que si bien es cierto que rola en el expediente creado en primera instancia, que el trabajador contestó la demanda interpuesta en su contra, también lo es que el legislador laboral no estipula por ningún lado que debe entenderse toda ella como una contestación negativa de la demanda, sino que por el contrario, en el Arto. 313 C.T., el legislador laboral señala que los hechos no negados expresamente se tendrán por aceptados a favor de la parte demandante. Como se puede verificar en autos, el trabajador en ningún momento negó el hecho de haber tomado la motocicleta sin la debida autorización de la empresa, por lo que al tenor del artículo precitado, lo dicho por

el empleador se tiene por cierto”. **Resolución 30. Inspectoría General del Trabajo. 22-1-09.**

Arto. 313 CT

2) Al contestar la solicitud, los hechos para que no se tengan por aceptados a favor del solicitante, se deben negar expresamente. “... Hay que señalar que el Arto. 313 infine C.T. establece que “los hechos no negados expresamente se tendrán aceptados en favor del demandante”. Si bien es cierto el trabajador superficialmente negó todos los argumentos del empleador, pero no así como lo dispone la ley, que debe ser de forma expresa, obsérvese que el artículo mencionado utiliza el término “expresamente”. En relación a esto, esta autoridad tiene a bien ilustrar que en derecho encontramos dos tipos de lenguaje, el expreso y el tácito. El lenguaje expreso es aquel que es preciso, directo, explícito o explicativo. El lenguaje tácito es aquel que es impreciso, indirecto, implícito o insinuado. En este caso, el demandado no atacó de manera contundente o punto por punto la veracidad de las pruebas documentales, las que como señaló la autoridad de primera instancia, demuestran en conjunto con las pruebas testificales lo alegado por el actor en su solicitud. El legislador no estableció que con el simple hecho de haber contestado la demanda, se tendrá por negativa la misma, sino que “los hechos no negados expresamente se tendrán aceptados a favor del demandante”. **Resolución 58. Inspectoría General del Trabajo. 17-2-09.**

Arto. 313 CT

3) El que niega no tiene la obligación de probar a no ser que su negativa contenga afirmación. “...Que el hoy recurrente alega pruebas documentales que acompañó en su solicitud tales como reglamento interno de trabajo con las dis-

posiciones señaladas y adecuadas a la conducta del trabajador, memorandum de inasistencia y la suspensión de labores. Al respecto esta autoridad observa que efectivamente dichas pruebas documentales rolan en los folios cinco (05) y seis (06) de las diligencias de primera instancia, y que el trabajador negó y rechazó según escrito que rola en el folio diez al catorce (10-14) del expediente de primera instancia, sin embargo según el Arto. 1080 Pr. el que niega no tiene la obligación de probar a no ser que su negativa contenga afirmación, es decir que el trabajador debió demostrar, contradecir o desvirtuar el alegato del empleador con pruebas no con manifestaciones sin fundamento”. **Resolución 62. Inspectoría General del Trabajo. 23-2-09.**

Arto. 1080 Pr

4) La excepción dilatoria de falta de competencia debe ser opuesta en la audiencia conciliatoria, caso contrario es declarada extemporánea. “...Que los hoy recurrentes alegan como principal agravio que como firmantes del pliego de peticiones la Inspectoría Departamental del Trabajo de Masaya no está facultada para autorizar los despidos. Que no tiene facultad para cancelar contratos de trabajo a trabajadores firmantes del pliego de peticiones radicados en Managua ante la Dirección de Conciliación y Negociación Individual y Colectiva. Al respecto esta autoridad considera que lo promovido por los hoy recurrentes se trata de una excepción de falta de competencia, lo cual nuestro ordenamiento jurídico laboral prescribe que es una excepción dilatoria de previo y especial pronunciamiento. Que el Arto. 32 del Acuerdo Ministerial JCHG-019-012-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, contempla que: “Solo podrán oponerse las excepciones dilatorias de falta de competencia e ilegitimidad de personería, las que serán resueltas sin ulterior recurso por la au-

toridad administrativa que conoce del caso, en la audiencia conciliatoria.” Lo que se relaciona por analogía con el Arto 320 C.T. Por lo tanto en caso de autos en la audiencia conciliatoria según rola en el folio doscientos veintiuno (221) y doscientos veintidós (222), los representantes de los trabajadores no opusieron formal y claramente excepción dilatoria de falta de competencia, sólo se transcribe las negociaciones que se llevaron a cabo y que no llegaron a acuerdo... Por todo lo antes relacionado, los hoy recurrentes al no oponer en la audiencia conciliatoria excepción dilatoria de falta de competencia, esta autoridad considera que está fuera de tiempo y lugar, por lo que se desestima el agravio y se confirma la resolución recurrida...” **Resolución 32. Inspectoría General del Trabajo. 21-5-09.**

Arto. 32 Acuerdo Ministerial del Procedimiento Administrativo Laboral Oral, Artos. 221 y 222 CT

5) Si el trabajador no comparece a contestar la solicitud, por ese motivo no se debe entender que está aceptando los hechos señalados en la misma como causa de incumplimiento. “... SEGUNDO: Que el hoy recurrente alega que como el señor CD no hizo oposición alguna sobre la solicitud de cancelación de su contrato de trabajo, entendiéndose con esto que la parte demandada se está allanando tácitamente a la solicitud en referencia. Al respecto esta autoridad retoma el discernimiento de la Sala de lo Civil y Laboral del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción de Occidente que considera “es criterio sustentado por la Corte Suprema de Justicia, en materia civil, que es caso que el demandado no comparezca a contestar la demanda, debe tenerse contestada negativamente, criterio que a juicio de esta Sala debe aplicarse en lo laboral, y así lo ha sostenido en sentencias anteriores, por lo que no puede inferirse que, al no ser contestada la demanda, se deban tener por

aceptados los extremos de la misma, al tenor del Arto. 313 C.T.” (Sentencia No. 91, 9:15 a.m. del 16 de agosto del 2000; p.373). En consecuencia se desestima el agravio del hoy recurrente y se confirma íntegramente la resolución recurrida...” **Resolución 47. Inspectoría General del Trabajo. 22-6-09.**

Arto. 313 CT

6) Las excepciones deben proponerse en la audiencia conciliatoria al momento de contestar. “...Esta autoridad revisó el expediente creado en primera instancia, y en el mismo no consta ninguna excepción o nulidad promovida por la parte representante del trabajador. El Arto. 320 C.T. señala “Todas las excepciones deberán oponerse en la contestación de la demanda o contrademanda, expresándose los hechos en que se fundamentan, salvo que se fundaren en hechos sobrevenidos”. En la parte denominada “Contestación de la solicitud”, la cual forma parte de la audiencia conciliatoria programada por la autoridad de primera instancia, con fecha cinco de noviembre del año dos mil nueve, a las diez de la mañana, se puede leer “El trabajador solicita se le dé intervención de ley a la Lic. MABH No. Reg. 11062 y solicita que se levante el acta de no acuerdo y que se siga el proceso y no ha habido hurto en ningún momento y esto lo vamos a demostrar en el proceso”. Como se puede apreciar, tanto al trabajador como a su representante se le dio la debida intervención de ley o derecho a la defensa como lo señala el Arto. 48 C.T. Esto significa que en esta segunda instancia, la parte recurrente no puede alegar que existen elementos que conllevan la nulidad de todo el proceso llevado en primera instancia, los cuales no alegó en su momento”. **Resolución 113. Inspectoría General del Trabajo. 27-11-09.**

Artos. 48 y 320 CT, Arto. 32 del Acuerdo Ministerial JCHG-019-012-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Nulidades

1) Existe nulidad en el proceso si no se pone en conocimiento de una parte las peticiones formuladas por la otra parte. “... Esta autoridad al analizar el expediente creado por la autoridad de primera instancia constató que no se dio el debido proceso a la denuncia interpuesta por la hoy recurrente, ya que no se le dio la debida intervención de ley a la parte contraria para que alegara lo que tuviera a bien, por lo que garantizando que el proceso se lleve conforme a derecho y salvaguardar el derecho a la defensa según el Arto. 34 de la Constitución Política, esta autoridad admite los agravios de la hoy recurrente. Por lo tanto se ordena remitir las diligencias a la autoridad a-quo para que realice el procedimiento correspondiente a la denuncia que por violación al fuero sindical promueve la señora NCMB, el cual deberá cumplir con los principios generales del procedimiento laboral establecidos en el Arto. 266 C.T. POR TANTO:...ha lugar al recurso de apelación que interpusiera la señora NCMB en su calidad de secretaria general del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Salud José ...En consecuencia: I.- DECLÁRESE NULO Y SIN EFECTO desde el folio diecisiete (17) en adelante del expediente de primera instancia, es decir desde la resolución recurrida...”
Resolución 35. Inspectoría General del Trabajo. 23-1-09.

Arto. 266 CT, Arto. 34 Cn

2) Son nulos los procedimientos que se instruyen por el Inspector Departamental para la verificación de denuncia si se utiliza un

mecanismo distinto a la inspección especial.

“ ... Que si bien es cierto que la autoridad a-quo abrió a pruebas el presente proceso administrativo laboral, y que al tenor del Arto. 1079 Pr. la carga probatoria recae sobre la parte actora, también es cierto que la costumbre y práctica forense de las Inspectorías Departamentales del Trabajo, en casos similares a éste, ha sido verificar la denuncia de los actores mediante inspección especial, sin necesidad de abrir a prueba el proceso, orientados siempre a la celeridad procesal, a fin de llevar los trámites con mayor rapidez y economía procesal para las partes.... la suscrita Inspectoría General del Trabajo RESUELVE: I.- DECLARESE NULA la resolución recurrida, en el sentido de que debe dejarse sin efectos a partir del folio número treinta y ocho (38) del expediente creado en primera instancia. EN CONSECUENCIA: I.- Ordénesele a la Inspectoría Departamental del Trabajo de León, que deberá realizar una inspección especial para verificar la denuncia que hoy nos ocupa, al tenor de las consideraciones hechas en la presente resolución...”

Resolución 11. Inspectoría General del Trabajo. 7-1-09.

Artos. 27 y 28 Ley General de Inspección del Trabajo

3) Error de forma por parte de la autoridad a-quo conlleva nulidad del procedimiento.

“...El hoy recurrente presentó ante esta instancia, copia de un escrito que presentó ante la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Sector Agropecuario e Industria, con fecha catorce de octubre del año dos mil ocho, mediante el cual adjuntó sus pruebas documentales, no obstante dicho escrito no rola en el expediente creado por dicha inspectoría. Segundo: Que la copia del escrito en referencia, que el hoy recurrente presentó ante esta instancia, tiene una razón por la secretaria actuante de esta oficina, que indica que dicho escrito fue cotejado con la copia

de ley que le quedó al actor como demostración que en efecto presentó dicho escrito en primera instancia. Lo expuesto evidencia la comisión de un error de forma o lapsus calami por parte de la autoridad a-quo, quien dictó una resolución administrativa laboral, sin tener formado todo el expediente, lo que lleva consigo la nulidad de la resolución recurrida...” **Resolución 13. Inspectoría General del Trabajo. 7-1-09.**

Artos. 10 y 11 del Acuerdo Ministerial JCHG 019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

4) La nulidad del proceso no permite conocer con claridad los hechos para emitir una resolución del fondo. “...Esta autoridad tiene a bien hacer la siguiente consideración de hecho y de derecho: En cuanto a la forma del asunto, rola auto dictado por la autoridad a-quo, a las doce y treinta minutos de la tarde del día veintisiete de febrero del año dos mil nueve (folio 49), en el cual se admiten las declaraciones testificales solicitadas por la parte empleadora, señalando audiencia para “el día jueves cinco del corriente año, a las ocho, ocho y treinta y nueve de la mañana respectivamente”, sin embargo, no se señala en qué mes se efectuarían las mismas, por otra parte, no rolan en el expediente de primera instancia, dichas declaraciones testificales ni tampoco constancia de secretaría que no se hayan efectuado las mismas, tal situación acarrea una nulidad de por medio, que no nos permite conocer con mayor claridad los hechos acaecidos. EN CONSECUENCIA ESTA AUTORIDAD DECRETA: I.- DECLARESE NULA y sin efectos la resolución recurrida, en el sentido de dejar sin efectos a partir del folio número cuarenta y nueve (49) del expediente creado en primera instancia.” **Resolución 130-09. Inspectoría General del Trabajo. 26-05-09.**

Arto. 11 del Acuerdo Ministerial JCHG 019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

5) El Inspector Departamental no puede iniciar procedimiento en contra del empleador por no cumplir con las actas de acuerdo firmadas en el MITRAB, porque es competencia de los jueces laborales. “... Esta autoridad garantizando los derechos constitucionales del debido proceso y el derecho a la defensa, establecidos en el Arto. 34 Cn. resuelve declarar nulo todo lo actuado a partir del folio veintitres (23) de las diligencias creadas por la autoridad de primera instancia en adelante, hasta la resolución No. 003-09 de las nueve y cuarenta minutos de la mañana del día diecisiete de julio del año dos mil nueve, dictada por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Somoto, Departamento de Madriz; Se le recuerda a la autoridad que una vez que se llevan a cabo acuerdos tanto totales como parciales entre los distintos trabajadores y el empleador y este último no cumple, se debió trasladar a los trabajadores directamente a la vía judicial, con el asesoramiento del Ministerio del Trabajo, para evitar cualquier tipo de retardación de justicia administrativa, ya que las actas de acuerdos levantadas en el MITRAB causan estado según el Arto. 270 C.T.. Por lo que en este sentido se admite el agravio de la hoy recurrente. En consecuencia esta autoridad revoca íntegramente la resolución recurrida y ordena archivar las presentes diligencias” **Resolución 173. Inspectoría General del Trabajo. 8-9-09.**

Arto. 34 Cn, Arto. 270 CT

6) Si la autoridad, por haber tenido conocimiento previo del caso y una posición definida, debió separarse del caso porque perdió su imparcialidad. “... Esta autoridad considera que en cumplimiento al principio general del debido proceso, prescrito en el Arto. 34 Cn. la autoridad A-quo debió separarse del caso por haber tenido conocimiento y tener su posición definida ya que resolvió primeramente en consecuencia

de conformidad a los Artos. 306, 404 C.T., Artos. 339 numeral 5) y 340 Pr. se admite el agravio del hoy recurrente y se declara nula la resolución recurrida. **Resolución 192. Inspectoría General del Trabajo. 10-10-09.**

Artos. 306, 404 CT, Artos. 339 numeral 5) y 340 Pr

7) Hay nulidad si la Inspectora actuante en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral no concurre a la audiencia en la que dicta la resolución del caso, sino que lo hace a través del secretario de actuaciones. “... I.- Que mediante el análisis efectuado al expediente creado en primera instancia, esta autoridad logró verificar: a) que la resolución recurrida carece de las firmas de quienes la autorizan, es decir, no contiene las firmas tanto de la Inspectora Departamental del Trabajo como del secretario de actuaciones; y b) que consta en las diligencias creadas y en los videos de respaldo que se llevan de las audiencias orales, que la Inspectora Departamental del Trabajo no se presentó a la fecha y hora citada para dar lectura de la resolución del caso, y que la misma fue dada a conocer por el secretario de actuaciones, lo que va en contravención de lo que establece el Acuerdo Ministerial “Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral”...RESUELVE: I.- DECLARESE NULA la resolución recurrida dictada por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, sector servicio, del once de mayo del año dos mil nueve, bajo número once (11), por lo cual, se deja sin efecto a partir del folio número setenta y uno (71) del expediente creado en primera instancia. II.- Ordénesele a la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, sector servicio, que cite nuevamente a las partes para la audiencia resolutoria, de conformidad con lo preceptuado en el Arto. 48 del Acuerdo Ministerial “Relativo al

Procedimiento Administrativo Laboral Oral”. Así mismo, se le orienta que le de trámite a este caso a la mayor brevedad posible. III.- Vuelvan las diligencias a la primera instancia, para lo de su cargo...” **Resolución 28. Inspectoría General del Trabajo. 13-5-09.**

Arto. 48 del Acuerdo Ministerial JCHG 019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

8) No hay nulidad ni de notificación ni en el proceso, si el trámite de cancelación de contrato de trabajo se inicia en el lugar donde se firmó el contrato y no donde se prestó el trabajo, pues ambas autoridades son competentes. “... Que el hoy recurrente alega como agravio el hecho que se declaró en la resolución recurrida improcedente la solicitud de nulidad de la notificación, porque ésta se realizó de forma totalmente anómala, porque fue un Inspector del Trabajo de Managua quien hizo la notificación, al cual no le compete sino al Inspector Departamental de Matagalpa. Al respecto esta autoridad sobre este punto considera que la notificación cumplió con todos los requisitos de ley, el hoy recurrente está omitiendo que nuestro ordenamiento jurídico laboral prescribe que es competente para conocer el procedimiento el Inspector (a) Departamental del Trabajo donde se firmó el contrato o se pactó la relación, o donde se presta la relación laboral, a elección de la parte actora... de conformidad al Arto. 9 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, que por analogía se aplica el Arto. 277 C.T. y se verificó mediante el contrato de trabajo según rola en el folio diez (10) de las diligencias de primera instancia, que éste se suscribió en el municipio del Crucero de la ciudad de Managua, por lo que en ningún momento se sustrajo al trabajador de la

autoridad competente, en consecuencia se desestima el agravio del hoy recurrente”. **Resolución 50. Inspectoría General del Trabajo. 26-6-09.**

Arto. 9 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral; Arto. 277 CT

9) La autoridad administrativa, si se apela en caliente, debe aceptar o rechazar la apelación al día siguiente de notificada la resolución. “... Con fecha dieciséis de noviembre del año dos mil nueve, a las ocho y treinta minutos de la mañana, la autoridad a-quo dictó resolución No. 049-09, la cual según escrito que rola en el folio número sesenta y dos (62) del expediente de primera instancia, fue apelada en caliente por la parte agraviada. Esto significa que al tenor del Arto. 54 del ACUERDO MINISTERIAL NO. JCHG-019-12-08 “RELATIVO AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL ORAL”, la autoridad de primera instancia debió haber admitido o rechazado dicha apelación al siguiente día hábil después de haber sido interpuesta y mediante tabla de aviso, sin embargo, la Inspectora Departamental del Trabajo dictó auto con fecha dieciséis de noviembre del año dos mil nueve, a las diez y once minutos de la mañana, en donde admite la apelación interpuesta por el hoy recurrente, el problema no radica en la fecha en que dictó tal providencia, sino en el hecho que la notificó el mismo día (dieciséis de noviembre del año dos mil nueve), y no al siguiente día hábil, como lo dice la ley, lo cual dejó un día de desfase en perjuicio del apelante para que este expresara sus agravios en tiempo y forma. Tal situación, como se mencionó anteriormente, deja al apelante en indefensión de ley, por no cumplir la autoridad de primera instancia con los términos y condiciones señalados en el ACUERDO MINISTERIAL NO. JCHG-019-12-08. De conformidad a lo dispuesto en el Arto.

11 de la norma precitada, el cual dice “La autoridad administrativa corregirá de oficio los errores de forma que observe en la tramitación y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento...”, ESTA AUTORIDAD RESUELVE: I.- Declárese nulo y sin efectos el acto de notificación del auto dictado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, para el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, a las diez y once minutos de la mañana del dieciséis de noviembre del año dos mil nueve, por consiguiente, devuélvase el expediente a la autoridad de primera instancia, para que conforme a su cargo repita el acto de notificación del auto en referencia, y de esta manera se continúe con el debido proceso”. **Resolución 111. Inspectoría General del Trabajo. 23-11-09.**

Arto. 54 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Notificaciones

La ley prevé casos donde puede notificarse por la tabla de avisos. “... Que el trabajador alegó que la respectiva notificación de la resolución número 363-08 dictada por esta instancia administrativa superior, a las once y diez minutos de la mañana del día veintidós de Diciembre del año dos mil nueve, es nula por ser notificada en un lugar distinto al señalado en su escrito de expresión de agravios. Al respecto esta autoridad da a conocer que la dirección que dio el trabajador para oír notificaciones la cual cito textualmente: “la oficina de leyes y bienes raíces, ubicada en esta ciudad Managua de la tapicería Traña cincuenta varas arriba a mano derecha” no se halló tal dirección, y más de una ocasión el notificador trató de hallar dicha oficina de leyes, por lo que al no señalar un lugar correcto, se le notificó por la tabla de avisos (Arto. 287 C.T.), siempre cumpliendo por el precepto constitucio-

nal del derecho a la defensa y al debido proceso, ya que la resolución fue emitida el día veintidós de Diciembre del año dos mil ocho y fue hasta el ocho de Enero del dos mil nueve que fue notificado dando oportunidad al trabajador para que se presentara y se notificara”. **Resolución 142-09. Inspectoría General del Trabajo. 15-06-09.**

Arto. 287 CT

2) La admisión o rechazo del recurso de apelación será notificada en la tabla de avisos.

“... Como primer agravio el hoy recurrente alega inconformidad de la notificación de la admisión de apelación realizada en la tabla de aviso, porque según su apreciación esta sucede cuando no exista lugar señalado o conocido para notificaciones. Esta autoridad considera que el Arto. 54 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, establece claramente que la admisión o rechazo del recurso de apelación será notificada en la tabla de aviso, no prescribe condiciones cuándo debe hacerse en la tabla de avisos; al contrario es obligatoriamente en la tabla de avisos que se debe notificar, por ser un procedimiento administrativo ágil y expedito”. **Resolución 65. Inspectoría General del Trabajo. 21-7-09.**

Arto. 54 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Pruebas

1) La carga de la prueba corresponde a quien solicita la cancelación del contrato de trabajo. “...Esta autoridad tiene a bien manifestar que el Arto. 1079 Pr. señala que la carga probatoria recae sobre la parte actora, y en este caso en particular, las pruebas aportadas por la parte empleadora no son suficientes para demostrar el

contenido de su solicitud, ya que con relación al caso del señor NAGR, agente de seguridad, no hubo declaraciones testificales que demostraran una implicancia de su parte, ni tampoco existe de por medio una sentencia definitiva dictada por un judicial en materia penal, que lo haya señalado como cómplice de los hechos imputados.” **Resolución 129. Inspectoría General del Trabajo. 26-5-09.**

Arto. 1079 Pr

2) La existencia de una denuncia penal no es prueba suficiente para tener por probado el acoso sexual en contra de la trabajadora, si dicho acoso no se prueba en el proceso administrativo. “... Esta autoridad considera que la falta de probidad es la falta de rectitud del trabajador en cumplir con sus obligaciones laborales, específicamente en el caso que nos ocupa el Arto. 18 literal l) C.T. sin embargo esta autoridad verificó que no se demostró ante la autoridad de primera instancia el supuesto acoso sexual que sufrió la señora MMA por parte del señor WAMM. El hecho que exista una denuncia ante la Policía Nacional y una investigación policial no es determinante en este proceso, ya que como lo establece el recurrente “el proceso que se está llevando ante el Ministerio Público es completamente independiente al proceso laboral entablado ante la autoridad inferior”. Así mismo en base al principio de inocencia establecido en el Arto. 34 numeral 1 Cn. durante se esté en investigación el caso, no se puede imputar que la causal de despido se demostró...”. **Resolución 6. Inspectoría General del Trabajo. 6-1-09.**

Arto. 18 literal l) CT

3) No se pueden valorar pruebas anteriores a los treinta días de interpuesta solicitud si

la causa que se imputa no es demostrada. “... Que debe existir una causal de por medio, en la cual haya incurrido la trabajadora, que diera inicio a este proceso, la misma que debe ser debidamente demostrada.... Si la falta que abre el procedimiento establecido al tenor del Arto. 48 C.T. no es demostrada, entonces no se pueden valorar como antecedentes las faltas cometidas con anterioridad, por lo tanto, esta autoridad comparte el criterio de primera instancia, en que no se pueden valorar pruebas anteriores a los treinta días de interpuesta la presente solicitud, si las faltas que originaron la misma no son claras ni demostrables ... la parte actora no nos señaló cuáles son las ausencias injustificadas en las cuales incurrió la trabajadora, en los últimos treinta días antes de efectuar la presente solicitud. Si bien es cierto, que la parte empleadora presentó pruebas documentales que reflejan que anterior a este período, la trabajadora se ausentó a sus labores, pero también es cierto que esta autoridad dejó sentado su criterio de que debe existir una causal en los últimos treinta días que abra el proceso, y si dicha causal no es demostrada, entonces no se pueden valorar como antecedentes las faltas cometidas anteriormente...”. **Resolución 60. Inspectoría General del Trabajo. 19-2-09.**

Arto. 48 CT

4) El Procedimiento Administrativo Laboral Oral permite únicamente ratificar, modificar o adicionar prueba, no así adicionar la solicitud con nuevos fundamentos. “...Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo Sector Servicio, sobre el caso de solicitud de cancelación de contrato de trabajo por justa causa en base al Arto. 48 inciso d) del Código del Trabajo, promovido por la licenciada MLR en su calidad de Apoderada Especial de Representación de SÚPER FARMACIAS XOLOTLAN, S.A. en contra del señor....

en su calidad de trabajador, así como escrito de expresión de agravios firmado por la licenciada DACM... **SEGUNDO:** La hoy recurrente alega que amplió su solicitud de cancelación del contrato de trabajo del señor BP, en el sentido que no sólo se fundaba en el abandono de su puesto de trabajo, sino también en su reincidencia y en constantes violaciones a sus obligaciones laborales. Al respecto esta autoridad considera que el Procedimiento Administrativo Laboral Oral permite sólo ratificar, modificar o adicionar pruebas pero no ampliar la solicitud, de conformidad al Arto. 33 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08, por lo que esta autoridad se limita a analizar si existe o no abandono de trabajo establecido en la solicitud, y se desestima el agravio de la hoy recurrente...” **Resolución 2. Inspectoría General del Trabajo. 9-2-09.**

Arto. 33 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08
Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

5) Si el trabajador alega que no se le permitió la entrada al centro de trabajo estaba obligado a probarlo. “...**QUINTO:** Que el trabajador reconoce que ingresaba a laborar el día ocho de Enero del año dos mil nueve según escrito que rola en el folio dieciocho del expediente de primera instancia, sin embargo alegó que el guarda de seguridad de turno de la empresa PROTSERVASA no lo dejó entrar, el cual obedecía órdenes directas del licenciado RH Gerente General de la empresa. Al respecto esta autoridad considera que el que niega no tiene la obligación de probar a no ser que su negativa contenga afirmación, Arto. 1080 Pr. es decir que el trabajador debió demostrar con pruebas pertinentes que se le negó el acceso a las instalaciones físicas de la empresa. Por no demostrar su dicho en base a las pruebas aportadas y analizadas, esta autoridad autoriza la solicitud de cancelación del contrato individual de trabajo por causa justa promovida por el li-

cenciado C RLC en su calidad de Apoderado General Judicial de la empresa H & H Manufacturas Químicas y Servicios S.A. (MANUQUINSA), en contra del señor...”. **Resolución 3. Inspectoría General del Trabajo. 10-2-09.**

Arto. 1080 Pr

6) Las pruebas deben valorarse conforme la sana crítica pues lo que importa es la búsqueda de la verdad. “...**PRIMERO:** Que la solicitud de cancelación de contrato de trabajo en contra del señor LV en base a los Artos. 18 a) y b) y 48 C.T. se origina porque éste no se presentó a laborar desde el día diez de Febrero del año dos mil nueve. Al respecto esta instancia administrativa superior considera que la autoridad administrativa está obligada a la búsqueda de la verdad, mediante evacuación de las pruebas propuestas oportunamente por las partes aplicando el principio de la sana crítica de conformidad al Artos. 2, 3 y 4 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral...” **Resolución 17. Inspectoría General del Trabajo. 16-4-09.**

Artos. 2, 3 y 4 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

7) Las pruebas deben proponerse en la solicitud que da inicio al procedimiento de cancelación de contrato de trabajo. “... que el hecho que el apelante hasta en su escrito de expresión de agravios presentara el certificado de accidente la Policía Nacional Dirección Río San Juan, compulsada notarialmente, reconoce que en su solicitud no cumplió con el Arto. 36 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral. Y es solamente en la interposición de la solicitud que se debe acompañar los documentos

que en la misma relacionen, en base al principio de concentración según el Arto. 25 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, lo que no efectuó el actor en la fase que establece el Acuerdo Ministerial, por lo tanto la autoridad A quo no tuvo pruebas legales, idóneas y pertinentes que fundamentaran su solicitud, en cambio la parte trabajadora presentó testigos que desvirtuaron el alegato de la parte actora, ya que fueron contestes en afirmar que el señor... el día ocho de Agosto del año dos mil nueve al momento del accidente no estaba en estado de ebriedad y que no estaba acompañado. Por lo que se confirma íntegramente la resolución recurrida”. **Resolución 110. Inspectoría General del Trabajo. 23-11-09.**

Arto. 25 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

8) Si se propusieron pruebas en la solicitud pero no se evacuaron, no es posible la comprobación de los hechos. “... Que el recurrente tiene razón al expresar que los hechos en que se funda el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que sirven de fundamento a la solicitud de cancelación, no son hechos apreciables ni comprobables a simple vista... sino hechos complejos que involucran el uso de medios tecnológicos y la única forma en que pueden conocerse es mediante el uso de tecnología apropiada, sin embargo se desprende del expediente de primera instancia que no fue propuesta en la audiencia conciliatoria un CD conteniendo grabaciones realizadas por el programa Spector Pro, el cual fue descrito en la solicitud de cancelación de contrato. Esta autoridad considera que se le dio la razón al empleador en el sentido que había que esperar los resultados de la intervención de software en la computadora, por ser la prueba pertinente en el presente caso. Pero en autos dicha prueba no fue propuesta por ende tampoco evacuada o analizada según el Arto. 35 y 46 del

Acuerdo Ministerial No JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, por lo que no se puede comprobar lo alegado por el empleador”. **Resolución 69. Inspectoría General del Trabajo. 4-8-09.**

Artos. 35 y 46 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

9) El empleador tiene derecho a que le reprogramen la audiencia probatoria si demuestra en tiempo y forma la causa justa para su inasistencia. “... Que el licenciado RITA, en su calidad referida, presentó escrito el diecisiete de Septiembre del año dos mil nueve, a las once y cincuenta y cinco minutos de la mañana, mediante el cual adjunta EPICRISIS MEDICA extendido por la E.M.P. San Vicente de Paúl, con fecha dieciséis de septiembre del año dos mil nueve, en donde se puede apreciar, que el hoy recurrente asistió de emergencia a consulta médica presentando cuadro de HIPERTENSION ARTERIAL CON CARDIOPATIA IZQUEMICA CARA ANTERIOR, de igual manera en dicha epicrisis se observa que al recurrente se le concedió veinticuatro horas de reposo médico. Esta autoridad es del criterio que por cuanto el hoy apelante presentó en tiempo y forma la justificación que explica su ausencia en la audiencia probatoria efectuada por la autoridad a-quo el dieciséis de septiembre del año dos mil nueve, a las nueve de la mañana, la misma debe reprogramarse al tenor del Arto. 44 del Acuerdo Ministerial “Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral”, G.D.O. No. 237 del 12-12-08. Es por lo expuesto, que no le queda más a esta autoridad que admitir los agravios del hoy recurrente”. **Resolución 90. Inspectoría General del Trabajo. 5-10-09.**

Arto. 44 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Confesión

1) La aceptación por el trabajador de los hechos imputados como incumplimiento de obligaciones por el empleador, constituye prueba de confesión. “...PRIMERO: Que el hecho que da origen a la solicitud de despido por justa causa en contra del señor LC es porque el día veintidós de marzo del año dos mil nueve, a las cero hora con quince minutos éste salió de las instalaciones de la Cooperativa de Transporte Urbano Colectivo “21 de Enero” R.L., manifestando que iba a buscar alimentos, posteriormente se presentó en estado de ebriedad y sin el radio de comunicación asignado. Al respecto esta autoridad considera que de este hecho el hoy recurrente en la audiencia conciliatoria según rola en el folio once (11) y doce (12) del expediente de primera instancia reconoce su falta de dejar su puesto de trabajo en horas laborales, perder el radio de comunicación, incumpliendo sus obligaciones laborales de conformidad al Arto. 18 literales a) y b) C.T. y en base al principio de confesión de parte relevo de prueba el trabajador incurrió en una causa justa de despido...” **Resolución 20. Inspectoría General del Trabajo. 28-4-09.**

Arto. 18 literales a) y b) CT

2) Hay confesión si la trabajadora admite los hechos y culpa de los mismos a una asistente, por cuanto cada cargo tiene sus responsabilidades intrínsecas. “...En cuanto al fondo del asunto se verificó que la trabajadora incumplió sus obligaciones laborales, así mismo el señor ... en su calidad de representante de... aceptó que hay una falta, que consiste en que los montos reflejados en el Recibo de Colector ORIGINAL que emitió la señora ... no corresponde con la copia AL CARBON de mismo recibo que la señora

... entrega en la Sucursal Portezuelo para efectuar la acreditación del pago realizado por el usuario, pero aduce la trabajadora que fue su asistente. Al respecto esta autoridad considera que los trabajadores poseen deberes y obligaciones intrínsecas y que responden por sus acciones, en consecuencia en base al principio confesión de parte relevo de prueba, esta autoridad revoca íntegramente la resolución recurrida”. **Resolución 92. Inspección General del Trabajo. 15-10-09.**

Arto. 326 CT

3) En el Procedimiento Administrativo Laboral Oral no existe la absolución de posiciones sino la declaración de parte y ésta debe pedirse en la solicitud. “... El hoy recurrente alega que existe violación a las disposiciones del Acuerdo Ministerial No. JCHG- 019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, ya que se le impidió el derecho de modificar o adicionar pruebas. Al respecto esta autoridad considera que lo que pedía el empleador es la prueba de absolución de posiciones y el Acuerdo Ministerial No. JCHG- 019-12-08 en su Arto. 42, refiere de la prueba de declaración de parte, así mismo el procedimiento administrativo laboral oral establece que uno de los requisitos indispensables en la solicitud son los medios concretos de pruebas que se utilizarán en el caso, Arto. 24 literal e) del Acuerdo Ministerial No. JCHG- 019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral. Por lo que se desestima el agravio del hoy recurrente...”. **Resolución 96. Inspección General del Trabajo. 23-10-09.**

Artos. 24 literal e) y 42 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

4) Si trabajador se niega a contestar preguntas que en sobre cerrado opuso su empleador, se tiene por confeso, aunque haya estado presente en la audiencia probatoria. “... Que durante la audiencia probatoria efectuada el diez de noviembre del año dos mil nueve, a las ocho y treinta minutos de la mañana, el trabajador se negó a rendir la prueba de declaración de parte que solicitó la parte actora, por lo cual la autoridad a-quo dejó sentado que con tal actitud se tiene por fictamente contestadas las preguntas del sobre cerrado o pliego de preguntas que adjuntó el actor. Con relación a esta situación es importante señalar que el Arto. 42 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 “Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral” G.D.O. No. 237 del 12-12-08, señala “La parte podrá proponer que su contraparte...comparezca a rendir declaración en la audiencia probatoria. Si la parte citada a rendir declaración no comparece se presumirá que son ciertos los hechos alegados por la parte contraria, siempre y cuando se haya entregado en la audiencia conciliatoria a la autoridad administrativa, las preguntas en sobre cerrado...” El Arto. 1209 Pr. dice “Si el citado para absolver posiciones compareciere al Juzgado y requerido por el Juez para que las absuelva, se retirare del despacho, se le declarará confeso”. En el caso en autos, si bien es cierto que la parte trabajadora estuvo presente en la audiencia probatoria en referencia, y que no se retiró de dicha audiencia hasta la firma de la misma, también es cierto que aún bajo el apercibimiento de ley realizado por la autoridad de primera instancia, se negó a contestar las preguntas que en sobre cerrado dejó la contraparte, esto significa que tácitamente es confeso de todos los hechos imputados en su contra. El Arto. 1218 Pr. dispone “La confesión tácita o presunta que establece el artículo anterior, producirá los mismo efectos que la confesión expresa”. Es por lo antes expuesto, que no le queda más a esta autoridad que

rechazar los agravios expresados por la hoy recurrente”. **Resolución 113. Inspectoría General del Trabajo. 27-11-09.**

Arto. 42 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, Artos. 1209 y 1218 Pr

Documental

1) Las actas que levanten los inspectores, una vez que están firmes tienen carácter de documento público. “... Que está la versión del hoy recurrente y la de los inspectores actuantes, sin embargo tiene más valor legal los informes de los inspectores referidos en el primer considerando de la presente resolución, conforme el Arto. 32 de la Ley General de Inspección del Trabajo “Carácter de documento público de las Actas de Inspección” que literalmente dice: “Las actas de inspección formuladas por el Inspector y que hayan quedado firmes, tendrán carácter de documento público en la forma prevista por la legislación común, y generarán certeza y plena prueba”. Y Arto. 61 “Presunción legal” de la misma normativa establece que: “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, por lo que se desestima el agravio del recurrente y no existe nulidad absoluta...”. **Resolución 197. Inspectoría General del Trabajo. 14-10-09.**

Artos. 32 y 61 Ley General de Inspección del Trabajo

2) Obligación de exhibir documentos para demostrar los fundamentos de la solicitud. “..La parte actora no exhibió el reglamento interno de la empresa en original, en el cual van tipificadas las faltas que supuestamente cometieron

los trabajadores. Al respecto esta autoridad tiene a bien señalar que la exhibición de dicho documento jurídicamente era necesario por cuanto el actor fundamentó su solicitud en dicho cuerpo de normas, obsérvese que en su solicitud señaló que los trabajadores violentaron lo dispuesto en el Arto. 25 incisos 2 y 10, y Arto. 27 inciso 2.2, y al no haberse exhibido dicho instrumento no se pudo verificar si el mismo se encuentra autorizado a como lo señala el Arto. 255 inco. a) C.T.; no se logró verificar si las faltas imputadas realmente se encuentran tipificadas y que dicho reglamento señala como sanción de las mismas, la cancelación del contrato de trabajo, porque una cosa es que la conducta imputada constituya una falta disciplinaria, y otra es que la misma sea causal justa de despido.” **Resolución 5. Inspectoría General del Trabajo. 5-1-09.**

Arto. 255 inciso a) CT

3) Cartas firmadas por testigos no pueden tenerse como pruebas documentales en el proceso. “... En este caso en particular, las pruebas documentales aportadas por el actor no son suficientes para demostrar el contenido de su solicitud, ya que en relación a las cartas firmadas por los testigos presenciales, las mismas no se pueden admitir, por cuanto las declaraciones se rinden en comparecencia ante la autoridad competente y no por escrito como se hizo...”. **Resolución 5. Inspectoría General del Trabajo. 5-1-09.**

Arto. 255 inciso a) CT

4) Declaraciones juradas no son pruebas documentales en el proceso. “ ... Que lo total del caso que nos ocupa es que no se demostró la causal de despido en contra del señor W AMM. Así mismo existen pruebas aportadas por

el hoy recurrente que desvirtúan lo alegado por el empleador como es el dictamen de la Comisión de Derechos Humanos, San Carlos, Río San Juan, según rola en el folio ochenta y dos (82) y ochenta y tres (83). Esta autoridad aclara al hoy recurrente que las escrituras públicas de declaraciones juradas que rolan del folio once al trece (11-13) del expediente de segunda instancia, en materia laboral no pueden inferirse como pruebas, ya que las declaraciones juradas en el fondo son testimonios por lo que deben hacerse ante la autoridad laboral de conformidad al Arto. 337 C.T. En consecuencia no pueden valorarse como pruebas. Por todo lo antes relacionado esta autoridad no le queda más que confirmar la resolución recurrida...” **Resolución 6. Inspectoría General del Trabajo. 6-1-09.**

Arto. 337 CT

5) Los informes de los contadores públicos autorizados y/o auditores tienen valor de documento público por cuanto ellos están revestidos de fe pública. “...En cuanto al quinto y último agravio expresado por la recurrente “Me causa agravio el hecho que en la resolución impugnada se sustenta en declaraciones testimoniales extemporáneas...al igual que un informe de la Unidad de Auditoría interna...”. Esta autoridad.....no puede desestimar el informe de Auditoría interna, ya que los auditores y/o contadores públicos también están cobijados de fe pública en el marco de su competencia, así lo determina el Arto. 7 de la Ley 6 “Ley para el Ejercicio de Contador Público”, aprobado el 14 de abril de 1959. Es por todo lo considerado que no le queda más a esta autoridad que denegar los agravios expresados por la hoy recurrente”. **Resolución 45. Inspectoría General del Trabajo. 5-2-09.**

Arto. 7 Ley 6, Ley para el Ejercicio de Contador Público

6) La no exhibición de documentos origina la presunción de hechos ciertos. “...Por otra parte, la autoridad de primera instancia no dio lugar a la terminación de contrato de trabajo con causa justa, del señor.... por cuanto la parte actora no exhibió el reglamento interno de la empresa en original, a fin de verificar si la falta alegada en contra del trabajador, constituye una causal suficiente de despido. Al respecto esta autoridad tiene a bien señalar que la exhibición de dicho cuerpo de normas, jurídicamente era necesario, por cuanto se alegó el inciso d) del Arto. 48 del Código del Trabajo, que dispone “Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual O REGLAMENTO INTERNO, que hayan causado graves daños a la empresa”. De igual manera, porque a simple vista no se puede determinar si la falta imputada en contra del trabajador constituye una causal de despido o bien, una sanción administrativa menor a la solicitada. Recuérdese que los reglamentos internos “...son normas secundarias que complementan la ley en su desarrollo particular...”, así lo ha dejado sentado el Tribunal de Apelaciones, Circunscripción Occidental, Sala de lo Laboral, en su Sentencia No. 108 dictada a las diez y cincuenta y seis minutos de la mañana, del quince de marzo del año dos mil cinco. Por lo antes expuesto, no le queda más a esta autoridad que rechazar los agravios expresados por la hoy recurrente, sin emitir criterios en cuanto al fondo del asunto”. **Resolución 78-09. Inspectoría General del Trabajo. 13-03-09.**

Sentencia No. 108 dictada a las diez y cincuenta y seis minutos de la mañana, del quince de marzo del año dos mil cinco, Tribunal de Apelaciones Circunscripción Occidente, Sala Laboral.

7) Documentos emitidos por contadores públicos autorizados tienen valor de documentos públicos. “...Que los trabajadores negaron y

rechazaron las causales de despido pero según el Arto. 1080 Pr. “El que niega no tiene la obligación de probar a no ser que la negativa contenga afirmación”. Es decir que los trabajadores al negar los hallazgos encontrados mediante informe debieron demostrarlo con pruebas y así desvirtuar la causal de despido, no obstante el Informe de Auditoría aportado por el empleador como prueba, mencionado en el primer considerando de la presente resolución, es elemento de convicción para dar lugar a la petición del actor de conformidad a la LEY PARA EL EJERCICIO DE CONTADOR PÚBLICO LEY No. 6 en su artículo 11 que dice: Los documentos que expidan los Contadores Públicos en el ramo de su competencia, tendrán valor de documentos públicos...”. **Resolución 148. Inspectoría General del Trabajo. 10-7-09.**

Arto. 1080 Pr; Arto. 11 Ley para el Ejercicio de Contador Público

8) Si la falta que se imputa debe probarse con documentos contables, éstos deberán ser analizados por un contador público autorizado mediante una auditoría. “... En cuanto al fondo del asunto que es determinar si el trabajador incumplió sus obligaciones laborales esta autoridad comparte el criterio de la autoridad a quo en el sentido que las pruebas documentales según rola del folio diecinueve al folio veintidós (19-22) de las diligencias de primera instancia, ya que por ser estados financieros lo ideal es que por medio de una auditoría contable se demostrase la violación a los procesos de cobranza, no por suposiciones o conjeturas del empleador... por lo que al no demostrarse la causal de despido esta autoridad no le queda más que confirmar la resolución recurrida...” **Resolución 4. Inspectoría General del Trabajo. 10-2-09.**

Art. 48 CT

9) Si el fundamento de la causa de despido es la ausencia injustificada o abandono de trabajo, los controles de asistencia es la prueba documental idónea para su demostración. “... referente a las ausencias injustificadas y falta de cumplimiento a la jornada de trabajo esta autoridad observa que el empleador sólo presentó memorandum con fecha catorce de Enero del 2009, que rola en el folio dieciocho (18) del expediente de primera instancia, siendo inocuo dicho documento, ya que la prueba pertinente son los controles de entradas y salidas del personal, debido a que es un documento obligatorio que tiene que llevar todo empleador según el Arto. 17 literal l) C.T por lo que al no demostrarse la causal de despido, a esta autoridad no le queda más que confirmar la resolución recurrida...” **Resolución 4. Inspectoría General del Trabajo. 10-2-09.**

Arto. 17 literal l) CT

10) Si la parte contraria no impugna una prueba documental presentada en forma extemporánea, ésta se tiene incorporada como prueba y debe ser valorada en su conjunto con el resto de pruebas aportadas. “...TERCERO: “Que el hoy recurrente en su escrito de expresión de agravios manifiesta que hay inconsistencia como es el hecho que la autoridad a quo en la audiencia probatoria decidió incorporar una prueba documental nueva al debate como es el Dictamen Médico Legal. Al respecto esta autoridad considera que las partes pueden proponer prueba documental, testifical, declaración de parte, inspección y el auxilio de peritos y la parte actora puede adicionar las pruebas de conformidad a los Artos. 33 y 35 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, si presentado el dictamen de médico legal y la parte agraviada no lo refutó, impugnó o pronunció su inconformidad en el momento, se tendrá por aceptado el do-

cumento, por lo que se desestima el agravio del hoy recurrente...” **Resolución 25. Inspectoría General del Trabajo. 12-5-09.**

Artos. 33 y 35 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

11) La presentación de documentos que prueban la existencia de una denuncia o proceso penal no son concluyentes para probar la falta de probidad, pues ellos lo que demuestran es que se está en la fase de investigación sin que exista una sentencia condenatoria. “... TERCERO: En cuanto al agravio del hoy recurrente de que se hace mención del juicio penal que se lleva contra..... y que con esto pretende dejar constancia de que existen elementos jurídicos y de hecho que demuestran la falta de probidad. Al respecto esta autoridad considera que la solicitud de cancelación de contrato se fundamentó en pruebas documentales que comprende el proceso incoado en contra del señor ... en la vía judicial penal, como es acusación presentada ante los juzgados Segundo de Distrito Penal de Audiencia de Chinandega, Acta de audiencia inicial del proceso penal, orden de captura entre otras. Es determinante aclarar que dichas pruebas no demuestran la falta de probidad que alega el hoy recurrente, ya que sólo son investigaciones pero no hay una sentencia que demuestre lo contrario, dichos documentos no tienen mérito legal para demostrar la causal de despido estipulada en el Arto. 48 literal a) C.T. Nuestra Constitución Política dispone en el Arto. 34 numeral 1) que todo procesado tiene derecho: 1) a que se presuma su inocencia mientras no se demuestre su culpabilidad conforme la ley. Las diligencias creadas en la vía judicial penal no demuestran ninguna culpabilidad de índole laboral, para que ésta se declare (Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente 1997-2001; Dr. Octavio Martínez,

Pág. 87), por lo que se desestima el agravio del hoy recurrente...” **Resolución 49. Inspectoría General del Trabajo. 22-6-09.**

Arto. 34 numeral 1) Cn

12) En la audiencia conciliatoria pueden adicionarse pruebas documentales siempre y cuando se presenten debidamente razonadas o en su original para cotejo de secretaría con copia para la parte contraria. “... Que la hoy recurrente expresa su inconformidad en cuanto a la forma y no al fondo del procedimiento administrativo laboral oral incoado en contra de su representado... en el sentido que hay diferencia entre las pruebas entregadas al trabajador al momento de primera notificación y las pruebas accesorias que entregó el empleador en la audiencia probatoria, siendo supuestos vicios, fundamentando su alegato según los Artos. 266, Artos. 25 y 26 del Acuerdo Ministerial No. 019-0125-08. Al respecto esta autoridad considera que al trabajador no se le violentó el derecho a la defensa, siempre recibió sus respectivas copias de ley. En la audiencia conciliatoria existen varias etapas que comienza con el trámite conciliatorio, contestación de la solicitud y la proposición de pruebas, en esta fase el Arto. 33 del Acuerdo Ministerial No. 019-0125-08 relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, establece que: “Los hechos controvertidos o negados por las partes serán objeto de la prueba. La parte actora ratificará las propuestas en la solicitud o las modificará o adicionará, indicando de qué pruebas se valdrá para demostrar sus alegaciones. La contraparte propondrá las que considere pertinentes.” El artículo transcrito es claro en prescribir que se pueden adicionar pruebas en la audiencia conciliatoria; en el caso que nos ocupa fueron presentadas pruebas documentales legalmente razonadas por la parte actora, con copia para la contraparte, cumpliendo la disposición del Arto. 36 del Acuerdo Ministerial No. 019-0125-08. Re-

lativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral. Por lo que no hay vicios que declarar...”
Resolución 59. Inspectoría General del Trabajo. 7-7-09.

Artos. 33 y 36 del Acuerdo Ministerial No. 019-0125-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

13) Con las pruebas documentales se demuestra faltante pero no que el trabajador sea el responsable de dicha pérdida. “...Los documentos que rolan en el expediente de primera instancia se verifica que existe un faltante de llantas, como es el informe de auditoría certificado por el licenciado HEM C.P.A. pero dichos documentos no evidencian que el faltante le es imputable al trabajador o que fue culpable de las pérdidas, ya que el hoy recurrente reconoce que las investigaciones se centraban en todo el personal de taller, ventas y no sólo en el responsable de la bodega, lo que se desprende que no sólo está involucrado el señor ...Esta autoridad es del criterio que las investigaciones policiales no tienen mérito legal para demostrar la existencia de la causal de despido, las investigaciones policiales no prueban ninguna culpabilidad, para que esta se declare, debe el ciudadano ser juzgado por el juez o tribunal competente (Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente 1997-2001.- Dr. Octavio Martínez Ordoñez, Pág. 87.) por lo que los agravios se desestiman”. **Resolución 86. Inspectoría General del Trabajo. 25-9-09.**

Artos. 33 y 35 del Acuerdo Ministerial No. 019-0125-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

14) Las fotocopias simples carecen de valor legal. Si documentos no fueron cotejados con su original no sirven de prueba. “... Que si bien es cierto existe un conflicto por traslado promovido por el trabajador, éste no interrumpe

las obligaciones laborales que tiene el mismo, debió presentarse a laborar mientras las instancias correspondientes tramitaran su caso, que en el caso que nos ocupa para demostrar el abandono de trabajo, la prueba pertinente son el control de entradas y salidas, la que rola del folio setenta y tres (73) al ochenta (80) del expediente de primera instancia. Sin embargo esta autoridad considera que las tarjetas de control de entrada y salidas al no ser cotejadas con su original ni certificadas notarialmente dichos documentos no pueden ser valorados como prueba por ser fotocopias simples y carecen de valor legal. Todo al tenor de la Ley No 16 “Ley que reforma la ley de copias, fotocopias y certificaciones”. **Resolución 109. Inspectoría General del Trabajo. 23-11-09.**

Ley No 16 Ley que reforma la ley de copias, fotocopias y certificaciones, Arto. 36 del Acuerdo Ministerial No. 019-0125-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

15) Al momento de presentar documentos ante secretaría, la parte debe reclamar si ésta no señala que tuvo a la vista los originales. “... esta autoridad observa que en folio treinta y seis (36) de las diligencias de primera instancia rola certificado de accidente de la Policía Nacional con fecha 08/08/09, sin embargo se verificó que es fotocopia y el razonamiento de la secretaria de actuaciones no especifica que el certificado de accidente fue cotejado con su original. El apelante estuvo presente en el razonamiento de la secretaria por lo que tenía el derecho de reclamar en el momento de presentación de su escrito de solicitud de cancelación que los documentos se cotejaron con sus originales, al no hacerlo se tiene lo establecido por la secretaria de actuaciones quien da fe que los documentos públicos sean eficaces, todo de conformidad al Arto. 404 C.T. Artos. 179, 1125 numeral 3, 1126 inciso 1 y 1128 Pr. Por lo que se desestima el agravio del recu-

rente”. **Resolución 110. Inspectoría General del Trabajo. 23-11-09.**

Arto. 404 CT y Artos. 179, 1125 numeral 3, 1126 inciso 1 y 1128 Pr

Testigos

1) Las declaraciones notariales no tienen ningún valor en los procesos administrativos porque la prueba de testigo tiene que ser rendida en el proceso y ante la autoridad administrativa. “...Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo, San Carlos Río San Juan, en el caso de multa aplicada al centro de trabajo Botique Norman representada por la señora... en su calidad de propietaria hasta por la suma de Cuarenta salarios mínimos del sector comercio que es de dos mil novecientos cuarenta 37/100 (C\$ 2,940.37) correspondiente o equivalente a ciento diecisiete mil seiscientos catorce Córdoba con 80/100. (C\$ 117,614.80)... Que las pruebas aportadas por el recurrente ante la autoridad de primera instancia fueron declaraciones notariales, por lo que se confirma el criterio que las declaraciones notariales no pueden constituirse en una prueba testimonial aunque sean escrituras públicas porque de conformidad al Arto. 337 C.T. y Arto. 39 del Acuerdo Ministerial JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, los testigos deben declarar en la audiencia probatoria programada y en presencia de la autoridad administrativa, en consecuencia en materia laboral las declaraciones juradas no son valoradas como prueba testifical. Por lo que se desestima el agravio de la recurrente...” **Resolución 197. Inspectoría General del Trabajo. 14-10-09.**

Arto. 337 CT. y Arto. 39 del Acuerdo Ministerial JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

2) Igual cantidad de declaraciones testificales entre actor y demandado lleva a la aplicación a favor del trabajador del principio in dubio pro operario. “... En cuanto a las declaraciones testificales aportadas en el proceso llevado en primera instancia, tanto la parte actora como los trabajadores objeto de este proceso, presentaron la misma cantidad de testigos a su favor. Los testigos del empleador señalaron que estos trabajadores fueron los que bajaron los paneles eléctricos principales de toda la fábrica, en cambio los testigos de los trabajadores, afirmaron que éstos más bien estaban guardando el orden y tratando de impedir que trabajadores ajenos a este proceso, bajaran dichos paneles eléctricos. Nuestro ordenamiento jurídico señala dentro de sus principios fundamentales el principio conocido como indubio pro operario “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador”. Acogiendo dicho principio, y en base a las consideraciones hechas, no le queda más a esta autoridad que denegar los agravios expresados por la hoy recurrente”. **Resolución 5. Inspectoría General del Trabajo. 5-1-09.**

Principio Fundamental VIII CT

3) Declaraciones juradas no son pruebas testimoniales por no rendir su declaración ante la autoridad y para no incumplir el principio de intermediación. “... En cuanto a la valoración de la declaración jurada aportada como prueba por el hoy recurrente según rola en el folio cuarenta y uno (41) del expediente de primera instancia, esta autoridad es del siguiente criterio jurídico que establece que en cuanto a “las declaraciones juradas o notariales no pueden constituir una prueba testimonial aunque sean escrituras públicas porque de conformidad con el Arto. 33 Pr. los testigos deben ser promesados ante el

juez que conoce la causa o por su requisitoria, so pena de nulidad (Arto. 1086 Pr.), y todo aquel que deponga como testigo deberá dar sus testimonio bajo la forma y la promesa establecida en el Código de Procediendo Civil”. Según sentencia No 141 del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción Occidental, 9:30 a.m. del 7 de diciembre de 1998; p. 789. Cons II...**TERCERO**... en materia administrativa laboral no es muy formalista el procedimiento, sin embargo las declaraciones notariales no son tomadas como prueba, ya que por ser de naturaleza declarativa o testimonial, nuestra legislación laboral prescribe que es obligatorio que los que tuvieren conocimiento de los hechos, rindan declaración en la audiencia que les sea señalada ante la autoridad laboral como testigos, de conformidad al Arto. 335 y 337 C.T. para así cumplir con el principio general del procedimiento laboral de INMEDIACIÓN o sea presencia obligatoria de las autoridades laborales en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites, establecido en el Arto. 266 literal c) C.T. por lo que al no demostrarse la causal de despido señalada por el hoy recurrente, se desestiman sus agravios y se confirma la resolución recurrida...” **Resolución 23. Inspectoría General del Trabajo. 9-1-09.**

Artos. 266 literal c), 335 y 337 CT

4) Los trabajadores pueden ser testigos del empleador en materia laboral. “... el trabajador no negó los hechos declarados por el señor Blanco Meléndez, sino que trató de tachar la declaración de dicho testigo solamente por el cargo que ocupa y no por lo manifestado. En relación a esto hay que hacer las siguientes observaciones: a) Que en materia laboral los trabajadores, compañeros de trabajo y personal administrativo, pueden ser testigos, así lo ha dejado sentado la Corte Suprema de Justicia, mediante Boletín

Laboral No. 2, pág. 191, y Sentencia No. 255 dictada por el Tribunal de Apelaciones, Circunscripción Managua, Sala de lo Laboral, el cinco de diciembre del año dos mil tres, a las tres y veinticinco minutos de la tarde; b) La ley establece que se podrá ofrecer la prueba testifical de hasta tres personas (Arto. 336 C.T.), pero en ningún momento se estipula que tendrán que ser tres personas, en este caso, el legislador dejó la opción de ofrecer de uno a tres testigos sobre cada hecho a probar. En el caso de autos, el actor presentó a su favor, la declaración testifical del señor BM, quien por ser el responsable de autorizar la salida de los vehículos de la empresa, es un testigo idóneo”. **Resolución 30-09. Inspectoría General del Trabajo. Managua veintidós de enero del año dos mil nueve.**

Arto 336 CT, Boletín Laboral No. 2, pág. 191, y Sentencia No. 255 dictada por el Tribunal de Apelaciones, Circunscripción Managua, Sala de lo Laboral, el cinco de diciembre del año dos mil tres, a las tres y veinticinco minutos de la tarde

5) Si los testigos se proponen en el momento procesal que corresponde, la prueba está bien ofrecida. “... que a la parte empleadora se le notificó el período de pruebas el veintitrés de enero del año dos mil ocho, a las once y cinco minutos de la mañana, por un término de cuatro días hábiles y comunes para las partes, por lo que dicho período finalizaba el veintinueve de enero del año dos mil ocho. El veintiocho de enero del año dos mil ocho, a las doce y cincuenta minutos de la tarde, la parte empleadora presentó escrito en el cual solicitó se les citaran sus testigos, esto quiere decir, que la parte actora presentó sus testigos en tiempo y forma, porque lo que retoma esta autoridad no es la fecha en que prácticamente los testigos rinden sus declaraciones, ya que la audiencia la determina la autoridad, sino la fecha

en que el empleador propone a los mismos. Por lo cual, no prospera el argumento de la recurrente. Quinto...las pruebas testificales del actor fueron presentadas en tiempo y forma, por lo tanto, no pueden ser extemporáneas”. **Resolución 49. Inspectoría General del Trabajo. 5-2-09.**

Artos. 24 y 33 del Acuerdo Ministerial JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

6) Dos testigos hacen plena prueba. “...Rola en el expediente creado en primera instancia las declaraciones testificales de los trabajadores ... y .., quienes confirmaron que efectivamente durante la operación del joven en mención, se utilizaron piezas ortopédicas propias del hospital. El Arto. 1359 Pr. dispone ‘Dos testigos idóneos y conformes en sus dichos, según el Art. 1354, hacen plena prueba’ ...”. **Resolución 58-09. Inspectoría General del Trabajo. Managua dos de febrero del año dos mil nueve.**

Artos. 1354 y 1349 Pr

7) La reprogramación de testificales debe ser solicitada dentro del término. “...En el cuarto agravio del hoy recurrente refiere que no se le dio intervención a la solicitud de reprogramación de las declaraciones testificales, al respecto esta autoridad le aclara al recurrente que en el Código del Trabajo el artículo 337 dice que los testigos rendirán declaración en la audiencia que le sea señalada y la autoridad laboral y las partes, podrán en ella formular las preguntas que consideren necesarias. Las declaraciones se recibirán sin necesidad de sujetarse a interrogatorio escrito o indicado por las partes. Si bien es cierto, la Apoderada General Judicial de la empresa solicitó ampliación del periodo probatorio, éste no fue solicitado dentro del término, las pruebas deben producirse en el término probatorio”. **Resolu-**

ción 159. Inspectoría General del Trabajo. 17-8-09.

Arto. 337 CT

8) Las declaraciones de los testigos deben ser contestes para que produzcan plena prueba: “...Que en el caso que nos ocupa, rolan las declaraciones testificales del FJDP y la señora JRJL, padres del joven JJDJ, de dieciséis años de edad, quienes declararon ante la autoridad de primera instancia, que el trabajador objeto de este proceso, les vendió unas notas académicas a nombre de su hijo, aprovechándose de que el joven había reprobado sus clases por razones de enfermedad. Al respecto esta autoridad tiene a bien manifestar que el Arto. 1354 Pr. señala “Son legalmente verdaderas: 1. Las declaraciones de dos o más testigos idóneos, presenciales y contestes sobre hechos y circunstancias esenciales; 2. Las de los testigos idóneos y contestes que dan razón de su dicho o demuestran que tienen motivo particular para saber lo que declaran, aunque no sean presenciales...”. El Arto. 1359 Pr. dispone “Dos testigos idóneos y conformes en sus dichos, según el Art. 1354, HACEN PLENA PRUEBA...”. Es obvio que los testigos presentados por la parte actora, son testigos contestes cuyas declaraciones hacen plena prueba, por cuanto tienen conocimiento especial de la materia del pleito, o bien, tuvieron motivos particulares en el hecho referido...” **Resolución 67. Inspectoría General del Trabajo. 27-2-09.**

Artos. 1354 y 1359 Pr

9) Las declaraciones de los testigos no fueron desvirtuadas por la otra parte, por lo tanto hacen plena prueba. “... En cuanto al fondo del asunto se valora que los testigos J U y MAMB son idóneos y contestes en afirmar sus alegatos y dan indicios que los hechos acontecidos son ver-

daderos, y que el día nueve de diciembre el señor Mejía encontró que en el vehículo había resto de comida, botella de licor y una botella de coca-cola. Sobre estas declaraciones el hoy recurrente no presentó pruebas que desvirtuaran los hechos acontecidos, por lo que se desestima el agravio del hoy recurrente y se confirma el criterio de la autoridad a-quo...”. **Resolución 136-09. Inspectoría General del Trabajo. 29-05-09.**

Arto. 47 del Acuerdo Ministerial JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

10) Las declaraciones testificales deben hacerse en el término señalado en la cédula de notificación. “...Que la recurrente alega que le causa agravios el hecho que la autoridad a quo no haya dado lugar a las declaraciones testificales de los señores CARC y HLBH, los que por razones de retraso se presentaron después de la hora indicada. En el folio ciento diecinueve del expediente de primera instancia rola constancia en donde el secretario de actuaciones de la Inspectoría Departamental del Trabajo, sector servicio hace constar que los señores CARC y HLBH, fueron llamados a rendir declaraciones testificales mediante auto dictado el cinco de marzo del dos mil nueve, a las once y cinco minutos de la mañana, el que fue debidamente notificado, quienes no comparecieron a rendir declaración en la hora señalada. Al respecto esta autoridad tiene a bien considerar que cualquier acto administrativo que emita la autoridad que conoce de la causa es notificado previamente y deben ser respetados los términos, ya que existen diversos casos y la partes tendrán que respetar y adherirse al plazo establecido...” **Resolución 159. Inspectoría General del Trabajo. 17-8-09.**

Arto. 291 CT, Arto. 39 del Acuerdo Ministerial JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

11) Los testigos están obligados a identificarse con su cédula de identidad para considerarlos idóneos. “...El Arto. 1354 Pr establece qué son testigos idóneos, presenciales y contestes sobre los hechos y circunstancias especiales, en el caso que hoy nos ocupa el testigo al momento de rendir la declaración testifical tuvo que presentar su identificación personal (cédula de identidad), para ser testigo idóneo, de lo contrario no procede, si bien es cierto estamos dentro de un proceso administrativo que no está regido por formalidades civilistas es necesario garantizar la seguridad jurídica a las partes mediante actos y requisitos procesales generales y obligatorios, como es la comparecencia de las partes en la fecha y hora indicada según las cédulas de notificación hechas previamente...” **Resolución 159. Inspectoría General del Trabajo. 17-8-09.**

Arto. 1354 Pr

12) Testigos deben dar razón de sus dichos. “...El Arto 335 del Código del Trabajo establece que los testigos que tuvieren conocimiento de los hechos que las partes deban probar, estarán obligados a declarar como testigos, a excepción de los justamente impedidos o comprendidos por las excepciones de ley. En el caso que hoy nos ocupa las declaraciones testificales ofrecidas por la parte actora son contestes y sin contradicciones en afirmar la falta cometida por el trabajador... de igual manera el Arto. 1308 Pr norma qué son testigos idóneos y contestes y dieron razón de sus dichos de los hechos que oyeron y estuvieron presentes al momento de lo sucedido. Por lo que no se da lugar al agravio presentado por el recurrente...” **Resolución 181. Inspectoría General del Trabajo. 28-9-09.**

Arto. 335 CT, Arto. 1308 Pr

13) Si el testigo fue citado oportunamente y no compareció por supuesta intimidación del empleador tendría que haberse demostrado, para considerar la reprogramación de dicha declaración. “... El hoy recurrente alega que se le dejó en indefensión ya que su testigo propuesto ML no llegó y solicitó se suspendiera la audiencia y se mandara a citar al testigo en mención. No obstante esta autoridad considera que el proceso se llevó conforme lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, ya que los testigos propuestos por las partes fueron citados con anterioridad a una audiencia con fecha determinada, a la cual estaban obligados a comparecer de conformidad al Arto. 39 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, sin embargo el alegato del hoy recurrente que el testigo fue intimidado o amenazado por el jefe de recursos humanos, no fue probado ni existen indicios o presunciones que fuese cierto, por lo que se desestima el agravio del hoy recurrente...” **Resolución 11. Inspectoría General del Trabajo. 19-3-09.**

Arto. 39 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

14) Los testigos deben ser enfáticos y validar pretensiones de la parte que los propone para hacer plena prueba. “...En cuanto a las declaraciones testificales las partes propusieron tres cada una, los testigos propuestos por la parte empleadora no son enfáticos ni suficientes para verificar el mal comportamiento del señor ...como ejemplo el señor AJJ respondió a la sexta pregunta, “en este caso, a mí nunca me ha faltado el respeto el señor V”; el señor CM respondió a la pregunta que le hizo el representante del trabajador “hacia mi persona, las relaciones que hemos tenido han sido buenas. Porque con él no

he tenido problema dentro de la relación laboral hasta el momento”; solamente el señor MP en su calidad de testigo manifestó que el señor V es prepotente, creído” pero no menciona el incidente o el hecho que se le señala en el presente proceso administrativo, menciona un tema que no es el caso que nos ocupa....De todo lo antes relacionado las pruebas son insuficientes, impertinentes y no se ajustan a hechos y circunstancias esenciales, al contrario los testigos propuestos por el propio empleador no validan su pretensión, en consecuencia se desestiman los agravios del hoy recurrente y se confirma íntegramente la resolución recurrida”. **Resolución 65. Inspectoría General del Trabajo. 21-7-09.**

Arto. 335 CT

15) Si ambas partes presentan testigos se considerará más contundente la prueba de la parte que presente un mayor número de ellos. “... Que la hoy recurrente alega que los dos testigos presentados a su favor en la audiencia probatoria, describieron el estado en que se encontraba el señor...exponiendo el marcado aliento alcohólico, presentaba dificultades para movilizarse y para articular palabras de manera coherente fundamentando su alegato con los Artos. 1354 inciso 1) y 1359 Pr. Al respecto esta autoridad observa que también la contraparte (el trabajador) presentó a tres testigos SM P, OPV y GGL, quienes son idóneos y fueron contestes en sus dichos al decir que el día once de Julio del presente año, se reunieron con el señor..., a las nueve de la mañana para elaborar un documento de la unidad sindical, y que en ningún momento notaron que el señor ... andaba en estado de ebriedad, por lo que existen dos alegatos diferentes. Llegando a la conclusión que por ser tres testigos los propuestos por la parte trabajadora, es decir un testigo más que la parte empleadora, tiene más valor y veracidad las declaraciones de

los testigos a favor de la parte trabajadora por ser mayor número de testigos, todo de conformidad a los Artos. 1353, 1354 inciso 1), 1359 Pr. Arto. 39 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral. En consecuencia se confirma la resolución recurrida por no demostrarse la causal de despido”. **Resolución 75. Inspectoría General del Trabajo. 28-9-09.**

Artos. 1353, 1354 inciso 1), 1359 Pr. Arto. 39 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

16) Las declaraciones deben probar los hechos alegados, de ellas no podemos presumir. “...Que el hoy recurrente alega que la autoridad A-quo no valoró debidamente las pruebas documentales y testificales específicamente la declaración de la señora CB quien manifestó que el señor.... tuvo en su poder la llave de la puerta trasera de la bodega durante cuatro días, lo cual fue aceptado por el trabajador, de esta declaración no se puede inferir o presumir que el trabajador sustrajo las llantas. Autorizar la cancelación de un contrato de trabajo no se debe fundamentar por suposiciones, debe ser comprobado con pruebas que se ciñan al asunto”. **Resolución 86. Inspectoría General del Trabajo. 25-9-09.**

Arto. 335 CT

17) Deben realizarse esquelas de citación a los testigos. “... Que en cuanto al agravio de la licenciada CHPC en su carácter de representante del señor... que consiste que no se tomó en cuenta en la proposición de prueba y en la audiencia probatoria, las declaraciones testificales de los compañeros de trabajo OP y JA las que fueron solicitadas en tiempo y forma, y la autoridad de primera instancia no le entregó esquela

de citaciones. Esta autoridad considera que de conformidad al Arto. 39 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, la autoridad de primera instancia no cumplió debidamente con el proceso, ya que no rola en el expediente ninguna esquela de citación, dejando en estado de indefensión y desigualdad de condiciones al trabajador no garantizando el debido proceso y el derecho a la defensa estipulada en el Arto. 34 Cn.... en consecuencia se revoca íntegramente la resolución recurrida”. **Resolución 87. Inspectoría General del Trabajo. 2-10-09.**

Arto. 39 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

18) Los trabajadores del empleador pueden ser testigos porque conocen los hechos. “... Que el recurrente alega que los testigos propuestos por la parte actora no son idóneos basándose en los Artos. 1317 inciso 10 Pr. ya que la ingeniera V es su jefa y es la que manda la queja y el señor OQS representa al empleador por ser parte de recursos humanos. Al respecto esta autoridad considera que el recurrente está partiendo de un punto de vista eminentemente civilista, sin embargo se debe distinguir el efecto de la prueba testimonial en el proceso civil, y dentro del proceso laboral, donde la prueba en general, debe la autoridad laboral apreciarla en conciencia y el análisis de las mismas debe hacerlo con equidad, de conformidad al Arto. 2 del Acuerdo Ministerial No. CJHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral. Ahora bien, si es cierto que los testigos son trabajadores del empleador, el espíritu del Derecho Laboral es buscar la verdad de los hechos, y las personas que conocen con más acierto los hechos son los que trabajan al lado de los actores dentro del proceso, independientemente de la posición que ocupan (empleador-trabajador). En el caso que nos

ocupa los testigos fueron contestes en sus dichos sobre el mal proceder del trabajador al presentarse en estado de ebriedad a su puesto de trabajo incumpliendo su obligación laboral estipulada en el Arto. 18 literal j) C.T. Por lo que se desestima el agravio del recurrente”. **Resolución 78. Inspectoría General del Trabajo. 7-9-09.**

Arto. 18 literal j) CT, Arto. 2 Del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

19) No se consideran testigos idóneas las personas que no tengan relación con el hecho que se quiere demostrar. “...Con relación a los testigos que presentó la parte actora en su favor, estos no pueden ser considerados testigos idóneos, ya que éstos, por razones de su cargo o funciones, no podrían conocer ni determinar si la trabajadora es o no una trabajadora productiva. El primer testigo, señor RMR, se encarga del mantenimiento del Hotel; la segunda testigo, señora LPCM, es la recepcionista del Hotel, y el último testigo, señor OGM, es vigilante del Hotel, ellos ocupan puestos de trabajo que no son en nada compatibles con el puesto de trabajo de la señora ...quien ocupa un cargo de gerencia, por otra parte, cómo podrían ellos determinar que la trabajadora no cumplió con sus metas de trabajo, si el actor en ningún momento las demostró”. **Resolución 98. Inspectoría General del Trabajo. 27-10-09.**

Arto. 335 CT

20) Familiares del empleador, si son sus trabajadores, también pueden servir como testigos. “...En cuanto a la valoración de pruebas testificales propuestas por el empleador que no fueron tomadas en cuenta porque son familiares del empleador, sin embargo estos también son trabajadores. Esta autoridad ha mantenido el

criterio que dentro del proceso laboral, donde la prueba en general, debe la autoridad laboral apreciarla en conciencia y el análisis de las mismas debe hacerlo con equidad. Ahora bien, si es cierto que los testigos son familiares, también son trabajadores de la parte actora, el espíritu del Derecho Laboral es buscar la verdad de los hechos, y las personas que conocen con más acierto los hechos, son los que trabajan al lado de los actores dentro del proceso, independientemente de la posición que ocupan. Trabajador-empleador. (Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente (1997-2001). Octavio Martínez Ordóñez, Saúl Castellón Tórrez. León, Nic. Editorial Universitaria, UNAN, 2002, p.p. 219). Por lo que se evidenció claramente que el señor no se presentó a laborar desde el día dieciséis de Septiembre del año dos mil nueve”. **Resolución 105. Inspectoría General del Trabajo. 18-11-09.**

Arto. 39 Del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

21) La inconformidad por la no recepción de testigos por no portar sus cédulas de identidad debió alegarse en la audiencia respectiva. “...Que los demás agravios que consiste en la negación de recepción de sus testigos por no portar cédulas de identidad debió interponer su inconformidad en el momento, ya que no se establece en el acta conciliatoria y audiencia probatoria, constancia que haya manifestado sus quejas o inconformidades siendo su agravio insustancial”. **Resolución 78. Inspectoría General del Trabajo. 6-9-09.**

Artos. 33 y 34 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Presunciones

1) Las presunciones como medios de prueba deben ser valoradas por la autoridad administrativa para resolver los casos sometidos a su conocimiento. ... “ Al contrario, el señor AAL presenta en las diligencias de primera instancia, fotocopias que corren del folio 203 al 272 que presentan las páginas de un cuaderno titulado “Control de entradas y salidas – Intendencia de la Propiedad – viernes 23, enero 09. Nota. No deteriorar este cuaderno. Cuidarlo. Sólo para anotar al personal”. El solo nombre del libro ya hace nacer la presunción de una relación laboral puesto que el libro está destinado a controlar la jornada de trabajo “ del personal ” lo cual es propio de una relación jurídica típicamente laboral ya que pone de relieve la subordinación, que es un elemento fundamental de la relación laboral, según el Arto. 19 del Código del Trabajo. Si lo anterior no fuera suficiente, a folio 26 corre un contrato de trabajo aportado como prueba por el señor AAL, a nombre de ACVR, y de los folios 28 a 202 todos los llamados “Contratos de servicios profesionales”. Con estos contratos pretende demostrar que cuando él considera que la relación es laboral firma un contrato de trabajo, con lo cual supuestamente estaría cumpliendo la ley. Sin embargo, del folio 32 a 37 corre el contrato de la señora GMFR, el cual deja en absoluta evidencia la subordinación inequívoca de la relación laboral. Todos los contratos llamados de servicios profesionales son iguales en su concepto a los contratos laborales...” **Resolución 147. Inspección General del Trabajo. 8-7-09.**

Principios Fundamentales I, II, III, IV, V, VI, VII y VIII CT; Arto. 19 CT; Artos. 2, 3, 4, 32, 46 literal g) Ley General de Inspección del Trabajo

2) Si las pruebas aportadas no son contundentes y lo que existe son presunciones e

indicios, éstos no constituyen suficientes elementos para declarar probados los hechos alegados. “... TERCERO: En cuanto al fondo del asunto, esta autoridad valora que las pruebas aportadas por la hoy recurrente en el Proceso Administrativo Laboral Oral, son insustanciales e insuficientes según las reglas de la sana crítica de conformidad al Arto. 3 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, ya que las pruebas documentales son comunicaciones entre la Alcaldía de Ciudad Sandino y la Alcaldía Distrito II, del traslado de material (arena); no demuestran el hecho concreto que es que los trabajadores fueron los autores de la falta grave, ya que en ninguna parte se acusa o involucra a los trabajadores de la pérdida de las camionadas de arena, sólo son presunciones e indicios pero no pruebas concretas. En cuanto a la declaración testifical del señor WEOM quien se desempeña como responsable de mantenimiento y reparación de calles de la Alcaldía de Ciudad Sandino, se limitó a declarar que efectivamente cinco camiones fueron cargados de arena, y que no sabía si los camiones llegaron a su destino, pero aseguró que los camiones salieron cargados, nada más. Respecto a la declaración del señor ODM, éste determinó que en el acopio de la Alcaldía de Managua no entregaron camiones cargados de arena, sin embargo manifestó que personalmente él no recibió el material, sino el vigilante fue hasta el día siguiente que constató que estaban vacíos los camiones, por otra parte según el reporte de control diario de entrada y salida de equipos firmada por el señor BABA vigilante de turno, no reporta que los camiones venían sin carga de arena se limitó a establecer la hora de entrada a las ocho de la noche, en consecuencia se considera que dichas pruebas no son pertinentes al hecho que se les atribuye a los trabajadores por lo que se desestiman los agravios del hoy recurrente...”

Resolución 22. Inspectoría General del Trabajo. 7-5-09.

Arto. 3 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Otros medios tecnológicos

Las grabaciones de conversaciones no pueden tenerse como pruebas porque no es posible identificar quiénes son las personas que están participando en las mismas. “... Que el apelante expresa sus agravios en el sentido que no se le evacuó la única prueba propuesta como es grabación del despido verbal que les hizo el señor SSW, en su calidad de representante legal de Auto World Nica S.A. la cual adjuntó al escrito de expresión de agravios. Al respecto esta instancia administrativa superior considera que la autoridad administrativa está obligada a la búsqueda de la verdad, mediante evacuación de las pruebas propuestas oportunamente por las partes, aplicando el principio de la sana crítica de conformidad los Artos. 2, 3 y 4 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral... Que mediante análisis detenido al CD aportado por el hoy recurrente, se desprende que contiene una conversación de dos personas, la cual una de ellas exige la firma en un documento a la otra, y le dice que en caso contrario lo despedía, y la otra persona se negó a firmar y aceptó el despido. Esta autoridad considera que de esta grabación no se determina la identidad de las personas, y además solamente es una persona, no es un colectivo de personas, por lo que no se puede deducir con dicha grabación que son los trabajadores involucrados en este proceso...” **Resolución 54. Inspectoría General del Trabajo. 30-6-09.**

Artos. 2, 3 y 4 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Recursos

Apelación

1) El derecho de apelar debe expresarse en el momento de la notificación para que el notificador lo recoja en el acta de notificación o si no, debe presentarse escrito conteniendo la misma. “... III.- Que la cédula de notificación a la parte empleadora legitimada según rola en el folio treinta y dos (32) no se plasma por escrito que el agraviado haya apelado en el acto de la respectiva notificación, la inconformidad o descontento de la resolución no es verbal. Por todo lo antes relacionado la suscrita Inspectoría General del Trabajo RESUELVE: I.- Declárese inadmisibles los recursos de apelación que por la vía de hecho interpuso la licenciada SCGQ en su calidad de Apoderado General Judicial de la sociedad TIP TOP INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA. en contra del auto resolutivo dictado por el Inspector Departamental del Trabajo de Masaya, a las siete y veinte minutos de la mañana del día dieciséis de Febrero del año dos mil nueve. II.- Por quedar firme la resolución de primera instancia, archívense las diligencias...”

Resolución 71. Inspectoría General del Trabajo. 2-3-09.

Arto. 54 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

2) Los agravios en el recurso de apelación tienen que atacar con fundamentos jurídicos la resolución apelada, si no la apelación no cumple sus objetivos. “... En cuanto al análisis de forma, cabe señalar que esta autoridad exami-

nó los agravios firmados por la hoy recurrente, y presentados por el licenciado OAGR, en su calidad de abogado, a las once y catorce minutos de la mañana del veinticinco de marzo del año dos mil nueve, por lo cual, se llegó a la conclusión que los mismos no reúnen los requisitos de ley, los cuales son: a)...expresar la ley violada; b)...mencionar la parte de la sentencia en que se cometió la violación; c)...demostrar por medio de razonamientos y citas de leyes, doctrinas, en qué consiste la violación (SENTENCIA NO. 126, DICTADA POR EL TRIBUNAL DE APELACIONES, CIRCUNSCRIPCIÓN OCCIDENTAL, SALA DE LO LABORAL, EL VEINTICUATRO DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL, A LAS NUEVE Y TREINTA MINUTOS DE LA MAÑANA). En el caso en autos, los agravios no atacaron con fundamento jurídico la resolución recurrida, por lo tanto, los mismos son inoperantes y no surten los efectos legales que persiguen...” **Resolución 101. Inspectoría General del Trabajo. 20-4-09.**

Sentencia no. 126, de las nueve y treinta minutos de la mañana del día veinticuatro de noviembre el año dos mil, del Tribunal de Apelaciones, Circunscripción Occidental, Sala Laboral

3) En los procedimientos de apelación de las resoluciones de las autoridades laborales, los agravios ante la autoridad superior deben presentarse dentro de las 24 horas de haberse notificado su admisión.“... De lo antes relacionado esta Autoridad considera que de conformidad al Arto. 349 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98 Reglamento de la ley 290 Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, denominado Expresión de agravios literalmente dice: “Una vez que se admitan los recursos de apelación y reposición en materia laboral, el apelante presentará en el término de veinticuatro horas los agravios

correspondientes en contra de las resoluciones recurridas”. En el caso que hoy nos ocupa, el auto de admisión del recurso de apelación interpuesto por el señor HZ, fue dictado a las diez de la mañana del día diecisiete de Abril del año dos mil nueve, y éste le fue dado a conocer al recurrente por medio de cédula de notificación, a las dos y treinta minutos de la mañana del día veintiuno de Abril del año dos mil nueve lo que rola en el folio cuarenta y siete (47) de las diligencias de primera instancia, sin embargo, éste presentó escrito de expresión de agravios ante esta instancia administrativa superior, el día veintitrés de Abril del año dos mil nueve, es decir dos días después de notificada. EN CONSECUENCIA: La suscrita Inspectoría General del Trabajo de conformidad al Arto. 349 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98 Reglamento de la ley 290 Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, RESUELVE: Declarar EXTEMPORÁNEO el escrito de expresión de agravios que interpusiera el señor JMHZ, por no haber expresado sus agravios en tiempo y forma POR TANTO: CONFÍRMESE, íntegramente la resolución recurrida. CÓPIESE y NOTIFÍQUESE. Y con testimonio de lo resuelto vuelvan todas las diligencias a su lugar de origen...”. **Resolución 133. Inspectoría General del Trabajo. 28-5-09.**

Arto. 349 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98 Reglamento de la Ley 290

4) Las resoluciones administrativas de mero trámite no son apelables. “...Esta autoridad considera acertado el criterio de la autoridad A quo en el sentido que es improcedente apelar de un auto de mero trámite como lo hizo el hoy recurrente al apelar de la inadmisión del recurso de apelación de derecho, todo de conformidad al Arto. 351 C.T. y párrafo 2do del Arto. 459 Pr. por lo que fue bien denegado el recurso de ape-

lación de derecho interpuesto, en consecuencia declárese improcedente el recurso de hecho promovido por el abogado ODRR en su calidad de Apoderado Especial de la empresa Estaciones Terrenas de Satélites, Sociedad Anónima (ESTE-SA). Vuelvan las diligencias a su lugar de origen y mándese a archivar las diligencias...” **Resolución 182. Inspectoría General del Trabajo. 30-8-09.**

Artos. 351 CT y 459 Pr

5) Si se interpone un recurso de apelación, la autoridad administrativa está obligada a pronunciarse sobre el mismo. “... Que mediante el estudio realizado al expediente creado en primera instancia, esta autoridad pudo verificar que en el folio número doce del mismo, consta escrito de apelación que en su momento interpuso el señor MMPC, en su calidad de Apoderado General Judicial de la EMPRESA AGUADORA DE MATAGALPA, contra la providencia dictada por el Inspector del Trabajo MARTIN ABAD GONZALEZ, con fecha dos de julio del año dos mil nueve. Sin embargo, la autoridad de primera instancia no se pronunció sobre dicho recurso de apelación, más bien continuó con el proceso de manera anómala al mandar a citar a las partes a un trámite conciliatorio, cuando ya existía un pronunciamiento con relación a la denuncia que nos ocupa, y existiendo contra tal providencia un recurso de apelación, tal situación no se ajusta al debido proceso. El Arto. 346 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones al Reglamento de la Ley 290 señala “Contra las resoluciones dictadas por las autoridades del Ministerio del Trabajo procede recurso de apelación. Este recurso debe interponerse dentro de las veinticuatro horas siguientes, más el término de la distancia, de notificada la resolución respectiva. Planteado el recurso, la autoridad que dictó la resolución elevará inmediatamente las actuaciones al funcionario de jerarquía superior para que éste, dentro del plazo

improrrogable de cinco días hábiles, confirme, modifique o deje sin efecto la resolución recurrida. Dicho término comienza a contarse desde el día siguiente a la fecha en que se reciben las actuaciones...” **Resolución 184. Inspectoría General del Trabajo. 1-10-09.**

Arto. 346 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones al Reglamento de la Ley 290

6) En contra de las actas de inspección no procede el recurso de revisión sólo el de apelación. “...Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Granada, sobre el caso del recurso de revisión en contra del Acta de Inspección Ordinaria realizada por la Inspectora del Trabajo Jeanette Sandino Morales, a las diez y veinte minutos de la mañana del día doce de Mayo del año dos mil nueve, interpuesto por el licenciado MJBA en su calidad de Apoderado General Judicial de Calvet y Castro Compañía Limitada conocida comercialmente como Restaurante “El Tercer Ojo”...._ Que el recurrente interpuso recurso de revisión en contra del acta en referencia, al respecto esta autoridad observa que es acertado el criterio de la autoridad A-quo al no dar trámite a dicho recurso, ya que los recursos establecidos en contra de las resoluciones emitidas por las autoridades del Ministerio del Trabajo son el recurso de apelación y el recurso de reposición, que es en contra las resoluciones originarias del Ministro del Trabajo, todo de conformidad a los artículos 346 y 347 DECRETO No. 25-2006. REFORMAS Y ADICIONES AL DECRETO No. 71-98, REGLAMENTO DE LA LEY No. 290, LEY DE ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTOS DEL PODER EJECUTIVO.... Por lo antes relacionado es evidente que el recurso de revisión promovido por el recurrente es improcedente por no estar normado en la Ley, ya que existen impugnaciones y/o recursos es-

pecíficos para el Ministerio del Trabajo, por lo tanto se desestiman los agravios del recurrente y se confirma íntegramente el auto resolutivo recurrido...” **Resolución 200. Inspectoría General del Trabajo. 29-10-09.**

Artos. 346 y 347 Decreto No. 25-2006. Reformas y adiciones al Decreto No. 71-98 Reglamento de la Ley 290

7) Los inspectores laborales no tienen facultades para resolver el fondo de las apelaciones que se presenten en contra de sus actuaciones, sólo pueden admitir o denegar a trámite las mismas. “... Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Granada relativo a la impugnación del acta de inspección extraordinaria realizada el diecinueve de mayo del dos mil nueve a las diez de la mañana, por la Inspectora del Trabajo licenciada Rosa María Moya López... Que el hoy recurrente tiene inconformidad del auto dictado por la Inspectora del Trabajo el nueve de julio del dos mil nueve, a las nueve de la mañana, ya que la inspección extraordinaria le causa agravios debido a que las medidas no son claras, precisas y concisas y de manera directa resolvió el presente recurso, esta autoridad considera que cuando el empleador apela de las actas inspectivas, se presentará el recurso ante el inspector actuante quien puede o no admitir la apelación, la autoridad que debe pronunciarse del recurso es el Inspector Departamental del Trabajo haciendo uso de las facultades que le otorga la ley 290 en su Arto. 346.... Por lo antes expuesto esta autoridad declara nulo y sin efecto el auto emitido por la Inspectoría Departamental del Trabajo Granada, el nueve de julio del dos mil nueve, a las nueve de la mañana. Se le previene a la Inspectora Departamental del Trabajo de Granada resolver y pronunciarse de conformidad al Decreto No. 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto No. 71-98 Reglamento de

la Ley 290...” **Resolución 161. Inspectoría General del Trabajo. 19-8-09.**

Decreto No. 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto No. 71-98 Reglamento de la Ley 290

8) La apelación se declara desierta si el apelante no expresa los agravios en el término de ley que son 24 horas, más el término de la distancia en su caso. “... De conformidad al Arto. 349 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98, Reglamento de la Ley 290. Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, declárese DESIERTO el recurso de apelación firmado y presentado por el señor JJNQ en su calidad de trabajador de Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados Sanitarios (ENACAL), filial El Viejo, a las once y treinta minutos de la mañana del día cinco de Enero del año dos mil nueve, por no haber expresado agravios en tiempo y forma.... Con testimonio de lo resuelto vuelvan las diligencias a su lugar de origen...” **Resolución 31. Inspectoría General del Trabajo. 22-1-09.**

Arto. 349 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98 Reglamento de la Ley 290

9) Los agravios expresados por la parte que se considere afectada por la resolución administrativa, deben reunir ciertos requisitos. “... En cuanto a los agravios expresados por la hoy recurrente, hay que señalar que los mismos no reúnen los requisitos señalados por la ley. El Tribunal de Apelaciones, Circunscripción Occidental, Sala de lo Laboral, dejó sentado mediante la Sentencia no. 126, del veinticuatro de noviembre del año dos mil, a las nueve y treinta minutos de la mañana, que “...la expresión de agravios debe llenar los siguientes requisitos para

ser eficaz: a) ha de expresar la ley violada; b) ha de mencionarse la parte de la sentencia en que se cometió la violación; c) deberá demostrarse por medio de razonamientos y citas de leyes, doctrinas, en qué consiste la violación. Los agravios son inoperantes cuando no se ataca el fundamento esencial del fallo recurrido”. Como se puede observar, cuando los agravios no reúnen dichos requisitos, estos son inoperantes, no surten los efectos jurídicos que persiguen...” **Resolución 28. Inspectoría General del Trabajo. 21-1-09.**

Sentencia 126 de las nueve y treinta minutos de la mañana, del veinticuatro de noviembre del año dos mil, del Tribunal de Apelaciones, Circunscripción Occidental, Sala Laboral.

10) Corresponde hacer uso de los remedios y no de los recursos cuando es evidente el error en la forma o lapsus calami. “... Que la resolución recurrida es contradictoria, por cuanto, en las consideraciones la autoridad de primera instancia determinó que la parte actora demostró la falta alegada en contra del trabajador, sin embargo, resolvió no ha lugar a la solicitud de despido con causa justa. Obsérvese que en el segundo considerando de la resolución recurrida se puede leer “...estos argumentos alegados por la empleadora fueron comprobados mediante control de asistencia llevada por dicha empresa, correspondiente al mes de octubre en la que se refleja la inasistencia del trabajador JLH hasta por quince días, documento que fue debidamente cotejado con su original, esto se viene a reafirmar con carta enviada por responsable de Recursos Humanos, Licenciada CU en la que comunica a la licenciada NRSC que el trabajador...no se presentó a laborar a la Clínica Asunción...Todo lo anterior queda demostrado en el presente proceso administrativo laboral”. A simple vista, la autoridad de primera instancia cometió un error de

forma, en detrimento de los derechos de la hoy recurrente. Segundo: Que a este tipo de errores, la Corte Suprema de Justicia, Sala de lo Civil, en su Sentencia No. 77, dictada a las nueve y treinta minutos de la mañana del trece de agosto del año dos mil uno, lo calificó como un “lapsus calami”, por cuanto la autoridad de primera instancia ha cometido un simple error de forma al “proveer en contra de lo verificado” en el expediente, en donde para el agraviado no era necesario hacer uso del presente recurso de apelación, sino más bien de los remedios que señala el Arto. 348 inco. b) C.T. Por lo antes expuesto, no le queda más a esta autoridad que modificar la resolución recurrida”. **Resolución 1. Inspectoría General del Trabajo. 5-1-09.**

Arto. 348 inciso b) CT

11) Los términos para interponer recursos y remedios son de 24 horas después de notificado. “...de conformidad al Arto. 349 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98 Reglamento de la ley 290 Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, denominado expresión de agravios literalmente dice: “Una vez que se admitan los recursos de Apelación y Reposición en materia laboral, el apelante presentara en el término de veinticuatro horas los agravios correspondientes en contra de las resoluciones recurridas” en el caso que hoy nos ocupa, el auto de admisión del recurso de apelación interpuesto por el señor HZ, fue dictado a las diez de la mañana del día diecisiete de Abril del año dos mil nueve, y éste le fue dado a conocer al recurrente por medio de cedula de notificación, a las dos y treinta minutos de la mañana del día veintiuno de Abril del año dos mil nueve lo que rola en el folio cuarenta y siete (47) de las diligencias de primera instancia,

sin embargo, este presente escrito de expresión de agravios ante esta instancia administrativa superior, el día veintitrés de Abril del año dos mil nueve, es decir dos días después de notificada. EN CONSECUENCIA: La suscrita Inspectoría General del Trabajo de conformidad al Arto. 349 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98 Reglamento de la ley 290 Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, RESUELVE: Declarar EXTEMPORÁNEO...”. **Resolución 133. Inspectoría General del Trabajo. 28-5-09.**

Arto. 349 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98 Reglamento de la Ley 290

12) Los términos para interponer recursos administrativos son distintos que en la vía judicial. “...Se aclara al señor GBCJ, que los términos que establece el Arto. 353 C.T. son exclusivamente para la vía judicial, por lo que el procedimiento administrativo laboral está regido por el Decreto No. 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98, Reglamento de la Ley No. 290; Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, que en su artículo 346.- dice: Recurso de Apelación. Contra las resoluciones dictadas por las autoridades del Ministerio del Trabajo procede Recurso de Apelación. Este recurso debe interponerse dentro de las veinticuatro horas siguientes, más el término de la distancia, de notificada la resolución respectiva y el artículo 349 dice que la Expresión de Agravios. Una vez que se admitan los Recursos de Apelación y de Reposición en materia laboral, el apelante presentará en el término de veinticuatro horas los agravios correspondientes en contra de las resoluciones recurridas. Lo cual se deja entrever que los términos son diferentes a la vía judicial. Por todo lo antes relacionado se confirma la resolución íntegramente recurrida”.

Resolución 148. Inspectoría General del Trabajo. 10-7-09.

Arto. 353 CT, Artos. 346 y 349 del Decreto No. 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98, Reglamento de la Ley No. 290.

13) La admisión o rechazo del recurso de apelación será notificada en la tabla de avisos. “...Como primer agravio el hoy recurrente alega inconformidad de la notificación de la admisión de apelación realizada en la tabla de aviso, porque según su apreciación ésta sucede cuando no exista lugar señalado o conocido para notificaciones. Esta autoridad considera que el Arto. 54 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral establece claramente que la admisión o rechazo del recurso de apelación será notificada en la Tabla de Avisos, no prescribe condiciones cuándo debe hacerse en la Tabla de Avisos, al contrario es obligatoriamente en la Tabla de Avisos que se debe notificar, por ser un procedimiento administrativo ágil y expedito”. **Resolución 65. Inspectoría General del Trabajo. 21-7-09.**

Arto. 54 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

14) Si apelante se allanó al procedimiento aun señalando que hubo inconsistencias, se tienen como aceptados los agravios. “...Que esta autoridad al estudiar el segundo agravio el que consiste en que la autoridad de primera instancia en la misma audiencia efectuó la lectura de la resolución y admitió el recurso de apelación, siendo contrario al procedimiento en el sentido que la apelación será admitida o rechazada al día siguiente hábil de haber sido interpuesta y dicha resolución será notificada por Tabla de Avisos,

de conformidad al Arto. 54 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral. Sin embargo, la hoy recurrente se allanó al procedimiento ya que manifestó que “aunque se ha alterado el procedimiento, expresó lo agravios que la resolución recurrida le causa sin solicitar la nulidad del auto dictado por la Inspectoría Departamental del Trabajo, sector Servicio de Managua el veinte de Agosto del dos mil nueve a las once y quince minutos de la mañana...”. **Resolución 75. Inspectoría General del Trabajo. 28-8-09.**

Arto. 54 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

15) No se puede alegar en el recurso de apelación causal distinta a la señalada en la solicitud del proceso. “... Que el hoy recurrente aduce que se desestimaron las declaraciones de los testigos y menciona doctrinas del criterio del Arto. 48 literal a) C.T. que trata de la causal de despido por falta grave de probidad. Al respecto esta autoridad considera que el empleador fundamentó su solicitud de cancelación de contrato con el Arto. 48 literal d) que literalmente dice: “El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales: *d*) cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa”. Por lo que el empleador no puede a venir a invocar ante esta instancia una causal diferente a la que promovió en primera instancia”. **Resolución 96. Inspectoría General del Trabajo. 23-10-09.**

Arto. 24 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Apelación de hecho

1) Para que sea procedente la apelación de hecho, el apelante tiene que señalar en dicho recurso, contra qué auto o resolución recurre, caso contrario es declarado improcedente. “... Visto el escrito firmado por el licenciado LAUB en representación de la empresa UNICOMER, S.A. conocida comercialmente como “ALMACENES TROPIGAS”, Y presentado por el señor MIS, a las doce y cincuenta minutos de la tarde del día treinta de Enero del año dos mil nueve, escrito mediante el cual interpone recurso de hecho como medio de impugnación. Al respecto esta autoridad considera que el recurso de apelación por la vía de hecho intentado por el licenciado UB, no especifica contra qué providencia administrativa recurre de hecho si de un auto o de una resolución, es decir el presente recurso no define claramente contra que resolución o auto recurre, pues su omisión es motivo para declarar su improcedencia de conformidad a los Artos. 477 Pr. y 354 C.T. EN CONSECUENCIA: Declárese IMPROCEDENTE el recurso de hecho efectuado por el licenciado LAUB en representación de la empresa UNICOMER, S.A conocida comercialmente como “ALMACENES TROPIGAS”, a las once y tres minutos de la mañana del día ocho de mayo del año en curso..”. **Resolución 74. Inspectoría General del Trabajo. 9-3-09.**

Artos. 354 CT y 477 Pr

2) La apelación de hecho sólo procede cuando se deniega la apelación de una resolución. “... Visto el escrito firmado por el señor JLV, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores Mineros Pedro Roque Blandón, de la empresa TRITON MINERA S.A., presentado por el señor RARR, a las diez y cincuenta y

cinco minutos de la mañana del veinticuatro de septiembre del año dos mil nueve, mediante el cual interpone recurso de apelación por la vía de hecho, alegando silencio administrativo por parte del Inspector Departamental del Trabajo de León, con relación a denuncia que interpuso catorce de agosto del año dos mil nueve. En relación a dicho escrito esta autoridad tiene a bien hacer las siguientes consideraciones de hecho y de derecho:.. II.- Que el recurso de apelación por vía de hecho que nos ocupa es improcedente, ya que no recae sobre una providencia o resolución como señala la ley. El Arto. 346 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones al Reglamento de la Ley 290, señala “Contra las resoluciones dictadas por las autoridades del Ministerio del Trabajo procede recurso de apelación”...EN CONSECUENCIA ESTA AUTORIDAD RESUELVE: Declárese improcedente el recurso de apelación por vía de hecho firmado por el señor JLV, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores Mineros Pedro Roque Blandón, de la empresa TRITON MINERA S.A., presentado por el señor RARR, a las diez y cincuenta y cinco minutos de la mañana del veinticuatro de septiembre del año dos mil nueve...” **Resolución 179. Inspectoría General del Trabajo. 25-9-09.**

Arto. 346 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones al Reglamento de la Ley 290

3) La apelación de hecho debe fundamentarse en la resolución cuya apelación de derecho fue denegada y no en la resolución que deniega dicha apelación. “...Visto el escrito firmado y presentado por el abogado ODRR en su calidad de Apoderado Especial de la empresa Estaciones Terrenas de Satélites, Sociedad Anónima (ESTESA), a las nueve y diez minutos de la mañana del día siete de Septiembre del año dos mil nueve, en el que el apelante interpone recurso de hecho en contra del auto dictado por la Ins-

pectoría Departamental del Trabajo de Carazo, a las ocho de la mañana del día dos de Septiembre del año dos mil nueve, donde se le niega el recurso de apelación en contra del auto dictado a las ocho de la mañana del día veintiocho de Agosto del año dos mil nueve por ser un auto de mero trámite. Sobre este aspecto esta autoridad adopta el criterio de los Tribunales laborales el cual establece que cuando ha sido negado el recurso de derecho, el recurso de hecho debe formularse contra la misma resolución que fue objeto del recurso de derecho y no contra el auto en que se deniega éste, como se hizo en el presente caso, por cuya razón resulta notoriamente improcedente y debe rechazarse de plano (Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente 1997-2001; Dr. Octavio Martínez Ordoñez, Pág. 178-179)”. **Resolución 182. Inspectoría General del Trabajo. 30-9-09.**

Artos. 354 CT y 477 Pr

Agotamiento de la vía administrativa

1) En contra las resoluciones de la Inspectoría General del Trabajo no procede el remedio de revisión. “...Visto el escrito firmado y presentado por la licenciada MHR en su calidad de Apoderado General Judicial de la empresa Editora Nuevo Amanecer, titular del diario de circulación nacional “El Nuevo Diario”, a las ocho y treinta y cinco minutos de la mañana del día once de Junio del año dos mil nueve, escrito mediante el cual interpone RECURSO DE REVISIÓN en contra de la resolución número 138-09 dictada por esta instancia superior administrativa, a las ocho y treinta minutos de la mañana del día dos de Junio del año dos mil ocho. Al respecto esta autoridad considera que contra lo resuelto por esta instancia, no cabe ningún recurso administrativo, es decir se agota la vía administrativa de conformidad al Arto. 350 del Decreto No. 25-

2006. Reforma y Adiciones del Decreto 71-98, Reglamento de la Ley No. 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo. **EN CONSECUENCIA:** Declárese IMPROCEDENTE el recurso de revisión promovido por la licenciada MHR en su calidad de Apoderada General Judicial de la empresa Editora Nuevo Amanecer, titular del diario de circulación nacional “El Nuevo Diario”, por no tener fundamento jurídico y procedimental que lo sustenten...” **Resolución 143. Inspectoría General del Trabajo. 15-6-09.**

Arto. 350 del Decreto No. 25-2006. Reforma y Adiciones del Decreto 71-98, Reglamento de la Ley No. 290

2) En contra de las resoluciones dictadas por la Inspectoría General del Trabajo no procede el remedio de reposición. “... Visto el escrito firmado por el licenciado AAG, en su calidad de Apoderado General de Administración de la CORPORACION MUNICIPAL DE MERCADOS DE MANAGUA (COMMEMA), presentado por el licenciado MABH, en su calidad de abogado, a las once y treinta minutos de la mañana del doce de marzo del año dos mil nueve, escrito presentado dentro del Expediente número 033-09 creado ante esta instancia, mediante el cual interpone recurso de reposición en contra de la resolución número 068-09 emitida por esta autoridad el veintisiete de febrero del año dos mil nueve, a las once de la mañana, por lo cual, esta autoridad tiene a bien hacer la siguiente consideración de hecho y de derecho: I.- Que el Arto. 350 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98 Reglamento de la Ley No. 290; Ley de Organización y Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, dispone: “Improcedencia de Recursos. Contra las resoluciones que se dicten para resolver los recursos señalados en los artículos anteriores, o en el caso del silencio

administrativo, no cabe ningún recurso administrativo...” Esto quiere decir, que contra las resoluciones administrativas emitidas por esta autoridad, no cabe recurso alguno, por lo que con dicha resolución se da por agotada la vía administrativa laboral. **EN CONSECUENCIA:** I.- NO HA LUGAR al recurso de reposición firmado por el licenciado AAG, en su calidad de apoderado general de administración de la CORPORACION MUNICIPAL DE MERCADOS DE MANAGUA...” **Resolución 75. Inspectoría General del Trabajo. 12-3-09.**

Arto. 350 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones al Decreto 71-98 Reglamento de la Ley No. 290

3) En contra de las resoluciones dictadas por la Inspectoría General del Trabajo no procede el recurso de apelación. “... Visto el escrito firmado por el licenciado BACJ, en su calidad de Gerente de la Empresa GRUPO GOLAN S.A... mediante el cual interpone recurso de apelación en contra de la resolución número 069-09 dictada por esta autoridad, a la una de la tarde del veintisiete de febrero del año dos mil nueve, esta autoridad tiene a bien hacer las siguientes consideraciones de hecho y de derecho: I.- Que resulta ilógica la solicitud que hoy nos hace el licenciado BACJ, en su calidad mencionada, ya que está inobservando que en la misma Resolución No. 069-09 la cual pretende hoy apelar, se le citó lo establecido en el Arto. 350 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones del Reglamento de la Ley 290, el cual literalmente dice: “Improcedencia de Recursos. Contra las resoluciones que se dicten para resolver los recursos señalados en los artículos anteriores, o en el caso del silencio administrativo, no cabe ningún recurso administrativo...” Como se podrá apreciar, la ley es clara y expresa al determinar que sobre las resoluciones emitidas por esta autoridad como segunda instancia administrativa laboral no cabe recurso

alguno, por lo que se da por agotada la vía administrativa laboral. EN CONSECUENCIA: I.- NO HA LUGAR al recurso de apelación firmado por el licenciado BACJ, en su calidad de Gerente de la empresa GRUPO GOLAN S.A... por consiguiente, éste es el último escrito que esta autoridad le contesta dentro de este Expediente número 039-09 en el caso que versa contra la señora MIHS, en su calidad de trabajadora. III.- Se le apercibe al licenciado CJ, ajustarse a lo dispuesto por esta autoridad en la Resolución No. 056-09 del trece de febrero del año dos mil nueve, a las nueve y cuarenta y cinco minutos de la mañana, en el cual se ordenó resarcir los derechos laborales violentados de la señora HS, en su calidad de trabajadora, al tenor del Arto. 144 C.T...” **Resolución 76. Inspectoría General del Trabajo. 12-3-09.**

Arto. 350 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones del Reglamento de la Ley 290

4) En contra de las resoluciones dictadas por la Inspectoría General del Trabajo no procede el remedio de aclaración. “... Visto el escrito firmado por el señor GP, en su calidad de presidente de la LIBRERÍA CONAPRO (CONFEDERACION DE ASOCIACIONES PROFESIONALES DE NICARAGUA), presentado por el licenciado CAAU, en su calidad de abogado, a las diez y veinte minutos de la mañana del treinta de marzo del año dos mil nueve, mediante el cual interpone recurso de aclaración en contra de la resolución no. 079-09 dictada por esta autoridad a las dos de la tarde del dieciséis de marzo del año dos mil nueve, alegando que dicha resolución no contiene las consideraciones de hechos y de derecho, ante esta situación se tiene a bien hacer las siguientes consideraciones: I.- Que es costumbre de las autoridades tanto administrativas como judiciales, que en las notificaciones únicamente se transcribe la parte resolutive o el

“por tanto” de una providencia. Esto significa que si el notificado desea conocer la fundamentación jurídica de dicha providencia, podrá solicitar la certificación de la misma. En ese sentido el hoy recurrente, no puede alegar ignorancia de lo antes explicado, al respecto existe un principio constitucional que dice “nadie puede alegar ignorancia de la ley...”. **Resolución 87. Inspectoría General del Trabajo. 30-3-09.**

Arto. 346 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones del Reglamento de la Ley 290

Silencio administrativo

Hay silencio administrativo sólo cuando existe un plazo en el que la autoridad administrativa deba pronunciar su resolución y no lo hace. “ ... Visto el escrito firmado por el señor JL V, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores Mineros Pedro Roque Blandón, de la empresa TRITON MINERA S.A., presentado por el señor RARR, a las diez y cincuenta y cinco minutos de la mañana del veinticuatro de septiembre del año dos mil nueve, mediante el cual interpone recurso de apelación por la vía de hecho, alegando silencio administrativo por parte del Inspector Departamental del Trabajo de León, con relación a denuncia que interpuso el catorce de agosto del año dos mil nueve. En relación a dicho escrito esta autoridad tiene a bien hacer las siguientes consideraciones de hecho y de derecho....Si bien es cierto, que el hoy recurrente alega silencio administrativo por parte de la autoridad a-quo, pero tal aseveración carece de fundamentación jurídica, en primer lugar, porque la denuncia a la cual refiere el recurrente, no es de vieja data, la misma fue interpuesta recientemente el catorce de agosto del año dos mil nueve; segundo, el mismo recurrente alega que el Inspector Departamental del Trabajo de León, en atención a dicha denuncia, ordenó inspección

especial para verificar la misma, y por último, que la ley en este caso no señala un término perentorio para emitir la resolución, por consiguiente, no se puede alegar silencio administrativo. EN CONSECUENCIA ESTA AUTORIDAD RESUELVE: Declárese improcedente el recurso de apelación por vía de hecho firmado por el señor JLV, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores Mineros Pedro Roque Blandón, de la empresa TRITON MINERA S.A., presentado por el señor R A RR, a las diez y cincuenta y cinco minutos de la mañana del veinticuatro de septiembre del año dos mil nueve...” **Resolución 179. Inspectoría General del Trabajo. 25-9-09.**

Arto. 348 del Decreto 25-2006 Reformas y Adiciones del Reglamento de la Ley 290

Procedimiento de presunción de faltas

El procedimiento para presunción de faltas está conformado por el acta de infracción y presunción de falta, emplazamiento, pruebas y resolución. ”...El apelante hace la interrogante qué procedimiento aplicó la autoridad de primera instancia pues no manifiesta qué tipo de procedimiento se realizó bajo qué fundamento legal. Al respecto esta autoridad le hace saber al apelante que rola en las diligencias de primera instancia, Acta de infracción y presunción de falta (f-5), auto de emplazamiento (f-10), auto de apertura a pruebas (f-43) y resolución (f-87), por lo que se cumplió con el procedimiento administrativo por presunción de falta establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo. Dándosele intervención de ley, concediéndosele el derecho a la defensa y acatando el principio del debido proceso, por lo que se desestima el agravio

del recurrente...” **Resolución 206. Inspectoría General del Trabajo. 23-11-09.**

Artos. 46, 47, 48, 49 Ley General de Inspección del Trabajo

Procedimiento denuncia violación de fuero sindical

En las denuncias por violación a fuero sindical, no es necesario citar a trámite conciliatorio por cuanto lo que le corresponde a la autoridad en ese caso es verificar mediante la inspección especial, dicha circunstancia. “... Que la hoy recurrente alega que en el procedimiento administrativo laboral llevado a cabo por la autoridad de primera instancia faltó el presupuesto procesal del trámite conciliatorio. Al respecto esta autoridad considera que el procedimiento administrativo laboral se rige por el principio del procedimiento laboral de celeridad de conformidad al Arto. 266 literal h) C.T. y que el acta de inspección especial realizada a las diez de la mañana del día dieciocho de Septiembre del año dos mil ocho por la licenciada MML en su calidad de Inspectora del Trabajo, se dio intervención de ley a las partes para que alegaran lo que tuvieran a bien, cumpliendo así con el debido proceso y garantizando el derecho a la defensa, por lo que no hay nulidades de carácter formal que declarar. En consecuencia se desestima el agravio de la hoy recurrente”. **Resolución 8. Inspectoría General del Trabajo. 6-1-09.**

Arto. 266 literal h) CT

Procedimiento de suspensión colectiva

Autoridad Competente

El Inspector Departamental es la autoridad competente para autorizar la suspensión de contratos de trabajo. “...Que los agravios del hoy recurrente no atacan el fondo del asunto el cual consiste en que el empleador suspendió a once trabajadores sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, lo que se constató mediante acta de inspección especial efectuada a las nueve y treinta minutos de la mañana del día ocho de Mayo del año dos mil nueve, al contrario expresa que todo fue un mal entendido y ya fueron notificados del no cierre de la empresa, pero actualmente están operando con el mínimo de empleados, lo que se interpreta que no hay conflicto colectivo laboral... Que debido a que el hoy recurrente no desvirtuó con citas de leyes el fallo de la resolución recurrida, no atacó el fondo del asunto, los agravios son desestimados, y se confirma íntegramente la resolución recurrida, en el sentido de mantener a los trabajadores devengando salarios y acumulando prestaciones sociales, en su mismo puesto de trabajo y en idénticas condiciones laborales...” **Resolución 42. Inspectoría General del Trabajo. 16-6-09.**

Arto. 38 CT

Principios del proceso laboral

Lealtad procesal y buena fe

1) En los procesos administrativos las partes deben actuar con lealtad procesal y buena fe. “...Visto el escrito firmado por el señor JLV, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores Mineros Pedro Roque Blandón,

presentado por el señor RARR, en su calidad de dirigente sindical, a las doce y doce minutos de la tarde del treinta de octubre del año dos mil nueve, en el que apela en contra de la Resolución No. 199-09 dictada por esta autoridad el veintinueve de octubre del año dos mil nueve, a las ocho de la mañana, al respecto esta autoridad tiene a bien hacer mención de lo siguiente:.... II.- Se le recuerda al señor JLV, en su calidad mencionada, que uno de los principios que regulan los procedimientos laborales, es el de buena fe y lealtad procesal (Arto. 266 inco. “g” C.T.), por consiguiente, éste es el último escrito que esta autoridad le contesta dentro de este expediente...” **Resolución 202. Inspectoría General del Trabajo. 3-11-09.**

Arto. 266 inciso g) CT

2) En el proceso administrativo debe prevalecer el principio de buena fe y lealtad procesal. “...Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de León, en el caso de denuncia que por violación al fuero sindical promueve el señor DRD en su calidad de trabajador y Secretario de Organización del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados ENACAL Amanda Aguilar (SITRAEE-AA), en contra de la Ingeniera IL en su calidad de Delegada Departamental ENACAL filial León, y el caso de solicitud de terminación de contrato de trabajo en base a los Artos. 48 y 231 C.T. promovido por el licenciado EDM en su calidad de Apoderado General Judicial de la Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados Sanitarios (ENACAL- LEÓN), en contra del señor DRD en su calidad de trabajador y Secretario de Organización del Sindicato SITRAEE-AA...En aplicación a los preceptos constitucionales del debido proceso (Arto. 34 numeral 4 Cn.) y los Principios del Procedimiento Laboral de lealtad procesal y celeridad según el Arto. 266 literales g) y h) C.T. Esta autoridad

considera que la acción intentada por el señor DRD en su calidad de trabajador en base al Arto. 231 C.T (violación al fuero sindical) debe llevarse conforme al procedimiento establecido en el Arto. 28 literal f) de la Ley General de Inspección del Trabajo (Ley No. 664.) Y la pretensión del licenciado Delgado Mendoza en su calidad ante referida, debe realizarse de acuerdo al procedimiento establecido en el Arto. 48 C.T. resolviéndose separadamente, y debido a que los procedimientos no dependen del arbitrio de las autoridades, los cuales no pueden restringirlo ni ampliarlos, sino en los casos determinados por la ley. Esta autoridad admite los agravios del hoy recurrente, y ordena a la autoridad a-quo separar los casos y resolver mediante resoluciones independientes...” **Resolución 39. Inspectoría General del Trabajo. 28-1-09.**

Artos. 231 y 266 inciso g) CT, Arto. 28 literal f) Ley General de Inspección del Trabajo

3) El uso de recursos sin fundamento es una táctica dilatoria que atenta contra el principio de lealtad procesal y buena fe. “... Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua Sector Servicio, en el caso de denuncia por violación al fuero sindical promovida por los señores MFF y LJGJ en sus calidades de miembros de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores “Veinte de Mayo” de la Empresa Distribuidora de Bebidas de Centroamérica, S.A. en contra de la empresa Distribuidora de Bebidas de Centroamérica, Sociedad Anónima (DIBECA), representada por el licenciado LAUB en su calidad de Apoderado Especial, así como escrito firmado por este último ...en el cual interpone incidente de nulidad de la cédula de notificación a las diez y treinta y siete minutos de la mañana del día veintinueve de Septiembre del año dos mil nueve, del auto dictado por la Inspectoría Departamental del Trabajo

de Managua Sector Servicio, a las nueve y nueve minutos de la mañana del día veintiocho de Septiembre del año dos mil nueve, de conformidad al Arto. 285 C.T. párrafo quinto literal c),... II.- Que al ser examinado el auto y las cédulas respectivas, esta autoridad considera que no existe ninguna nulidad del auto de admisión de apelación ya que tiene fecha y hora de notificación siendo las diez y treinta y siete minutos de la mañana del día veintinueve de Septiembre del año dos mil nueve, III.- Que el auto fue copiado íntegramente y la supuesta omisión de poner hora y fecha, no es válida ya que en su encabezado éste establece cuándo fue dictado, en consecuencia al dejar sin efecto el auto dictado a la diez y veinticuatro minutos de la mañana del día veinticuatro de Septiembre del año dos mil nueve, se repiten las diligencia con nueva fecha (como es a las nueve y cincuenta minutos del día veintiocho de Septiembre del año dos mil nueve). **POR TANTO:** por evidenciarse que el incidente antes descrito es una táctica dilatoria para retrasar el proceso, esta autoridad de conformidad a los principios generales del procedimiento laboral de celeridad, lealtad procesal y buena fe Artos. 266 literales g y h, 295 y 321 C.T...” **Resolución 186. Inspectoría General del Trabajo. 5-10-09.**

Artos. 266 literales g y h, 295 y 321 CT

Principio de celeridad

1) Si bien el procedimiento administrativo es ágil y sin formalismos debe garantizarse el derecho de defensa. “... Que a esta autoridad a-quem le corresponde revisar la forma y el fondo del procedimiento llevado a cabo por la autoridad a-quo, que sus actuaciones estén garantizando el derecho a la defensa y salvaguardar el debido proceso, que el procediendo administrativo se caracteriza por ser expedito, ágil, rápido y antiformalista lo contrario del pro-

cedimiento judicial que está revestido de formalidades, solemnidades de requisitos que pretenden garantizar justicia. (Libro Elementos de Derecho Administrativo, William Villagra Gutiérrez, Pág. 69). En el caso pertinente, el procedimiento administrativo laboral para imponer multa no es la excepción, ya que también se rige por los Principios Generales del Procedimiento Laboral como es lealtad procesal y buena fe tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias en los juicios y trámites laborales y celeridad orientada hacia la economía procesal y a que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez de conformidad al Arto. 266 literales g) y h) del Código del Trabajo... Que mediante revisión al expediente creado por la autoridad de primera instancia se observa que existieron varios errores de forma por lapsus calami en las notificaciones realizadas, lo cual vino a retardar el proceso innecesariamente...que dentro de las características del procedimiento administrativo en teoría y práctica se ha caracterizado por ser antiformalista permitiéndolo ser ágil y rápido; ya que la forma es secundaria, no existe rigurosidad en cuanto a los requisitos técnicos-jurídicos, lo cual no significa que no exista derecho a la defensa o que exista indefensión (Arto. 34 Cn), por tanto esta autoridad por sanidad, transparencia en el proceso y de conformidad a los principios enunciados en los considerando que anteceden resuelve declarar nulo todo lo actuado a partir del folio ciento once (111) en delante del expediente de primera instancia, se ordena a la autoridad a-quo conocer y dar el trámite correspondiente conforme a derecho...” **Resolución 80. Inspección General del Trabajo. 18-3-09.**

Arto. 266 literales g) y h) del C.T, Arto. 34 Cn

2) Interponer un nuevo recurso con la misma fundamentación de otro que fue declarado improcedente es una táctica dilatoria

que violenta entre otros el principio de celeridad. “... Visto el expediente llevado por la Inspección Departamental del Trabajo de Granada, en el caso del procedimiento administrativo por presunción de falta de conformidad a la Ley General de Inspección del Trabajo, incoado contra la empresa Unión Comercial de Nicaragua UNICOMER (CURACAO – GRANADA), representada por el licenciado LAUB en su calidad de Apoderado Especial. Así como escrito de expresión de agravios firmado por el licenciado UB en su calidad antes referida y presentado por el señor MIS, a las diez y quince minutos de la mañana del día quince de Junio del año dos mil nueve, escrito mediante el cual expresa los agravios que le causa el auto resolutivo dictado por la Inspección Departamental del Trabajo de Granada, a las tres de la tarde del día ocho de Junio del año dos mil nueve. Y estando el caso por resolver...**SEGUNDO:** Ahora bien el recurrente una vez iniciado el procedimiento administrativo por presunción de falta, vuelve a interponer un incidente de nulidad, con las misma fundamentación del incidente anteriormente declarado extemporáneo, considerando esta autoridad tácticas dilatorias del recurrente con el fin de retrasar el proceso...” **Resolución 180. Inspección General del Trabajo. 25-9-09.**

Arto 266 h) CT

3) Procedimiento de cancelación de contrato es expedito. “... Hay que diferenciar que el alegato de la trabajadora no es que no se le haya permitido la revisión del expediente creado en primera instancia, sino que la autoridad de primera instancia no le notificó las pruebas de la parte contraria. La trabajadora esta inobservando que el proceso que establece el Arto. 48 C.T. es meramente administrativo, y por lo tanto, el mismo se fundamenta en los principios de celeridad y economía procesal, lealtad y buena fe, así

mismo se caracteriza por ser expedito y eficiente...”. **Resolución 45. Inspectoría General del Trabajo. 5-2-09.**

Arto. 2 del Acuerdo Ministerial JCHG 019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Principio de Inmediación y Concentración

Las pruebas documentales deben presentarse en la solicitud de cancelación de contrato en base al principio de concentración. “... TERCERO: En cuanto al agravio alegado por el hoy recurrente sobre la aplicación indebida por parte de la autoridad a-quo del artículo 33 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, por haber denegado las pruebas ratificadas en la audiencia. Al respecto esta autoridad considera que la parte actora ratificó su solicitud según Acta de Audiencia Conciliatoria que rola en el folio trece (13) del expediente de primera instancia, entendiéndose también que los documentos que adjuntó a la solicitud fueron ratificados, según el Arto. 33 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08, así mismo se observa según razonado de presentado por la secretaria de actuaciones de primera instancia según rola en el folio dos (02), que los documentos adjuntos a la solicitud de cancelación de contrato de trabajo en contra del señor LV, dos (02) folios fueron debidamente cotejados con sus originales y cinco (05) folios están certificados notarialmente teniendo carácter de prueba documental y es bien sabido que por ley las solicitudes de cancelación de contrato de trabajo y los documentos que se adjuntaren tiene que ser acompañados con su copia de ley para la otra parte. De esta manera se aplica el principio de concentración de pruebas orientada a que en la solicitud deben aportarse los medios probatorios, acompañando todos los elementos

necesarios para su desahogo de conformidad a los Artos. 2 y 25 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 y Arto. 266 literal f) C.T. por lo que se admite el agravio del hoy recurrente...” **Resolución 17. Inspectoría General del Trabajo. 16-4-09.**

Arto. 266 literal f) CT, Artos. 2,25 y 33 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Arto. 266 literal f) CT, Artos. 2,25 y 33 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Derecho de defensa

Derecho de defensa

1) No hay indefensión en el procedimiento administrativo si la parte es debidamente notificada desde el inicio del procedimiento y es ella quien decide comparecer hasta la interposición del recurso de apelación. “... Que a la parte empleadora se le dio la debida intervención de ley desde el inicio del proceso según auto de citación para trámite conciliatorio que rola en el folio veintidós (22) de las diligencias de primera instancias, y la cual no compareció según acta de no comparecencia que rola en el folio veinticinco (25) del expediente de primera instancia, así mismo de conformidad al Acta de Inspección Especial efectuada a las once y treinta minutos de la mañana del día nueve de Febrero del año dos mil nueve, por la Inspectora del Trabajo Saby López Gonzáles, se le dio intervención de ley al señor EVG en su calidad de Director del INTA Pacífica Sur, por lo que el hoy recurrente se apersonó hasta cuando interpuso recurso de apelación y se le otorgó intervención de ley, por tanto se desestima el agravio del hoy recurrente”.

Resolución 115. Inspectoría General del Trabajo. 5-5-09.

Arto. 18 y 20 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Arto. 18 y 20 del Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral

2) Si no se garantiza la participación de la parte contraria en el procedimiento se está violentando su derecho de defensa. “...Esta autoridad al analizar el expediente creado por la autoridad de primera instancia constató que no se dio el debido proceso a la denuncia interpuesta por la hoy recurrente, ya que no se le dio la debida intervención de ley a la parte contraria para que alegara lo que tuviera a bien, por lo que garantizando que el proceso se lleve conforme a derecho y salvaguardar el derecho a la defensa según el Arto. 34 de la Constitución Política, esta autoridad admite los agravios de la hoy recurrente. Por lo tanto se ordena remitir las diligencias a la autoridad a-quo para que realice el procedimiento correspondiente a la denuncia que por violación al fuero sindical promueve la señora NCMB, el cual deberá cumplir con los principios generales del procedimiento laboral establecidos en el Arto. 266 C.T.” **Resolución 35. Inspección General del Trabajo. 23-1-09.**

Arto. 34 Cn, Arto. 266 CT

VI. Organización y gestión de la higiene y seguridad en el centro de trabajo

Constitución de la Comisión Mixta

Contenido

1) En cada centro de trabajo debe constituirse la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo. “...Visto expediente de la empresa Río Escondido Industrial S.A. ubicado en la Región Autónoma del Atlántico Sur (RAAS) que con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día catorce de octubre del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero...Constatándose que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes disposiciones conforme a la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo... G) No ha constituido la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo, incumpliendo el Arto. 41...No cumplió como empresa subcontratada con las disposiciones legales que en materia de prevención corresponde asumir con sus trabajadores...Por Tanto: El empleador incurrió en faltas muy graves haciéndolo objeto de una sanción...la suscrita Inspectora de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua Resuelve: I) Ha lugar a sancionar a la empresa Río Escondido Industrial S.A con multa de ochenta

y nueve mil cuatrocientos ochenta y cuatro córdobas con 50/100 (C\$ 89,484.50) equivalente a treinta y cinco salarios mínimos vigentes de la actividad económica industrial sujeta a régimen fiscal...”**RESOLUCIÓN 034-2009. INSPECTORIA DEPARTAMENTAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO. Managua, diez y treinta minutos de la mañana diecinueve de noviembre del año dos mil nueve.**

Arto. 41 LGHyST

2) La comisión mixta debe reunirse al menos una vez al mes. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa Generadora San Rafael SA. (GESARSA) con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores...constatándose lo siguiente: 2.1.8 Durante la inspección se constató que los miembros de la CMHST de la empresa Generadora San Rafael SA. no está cumpliendo en reunirse al menos una vez al mes, dado que al revisar el libro que está con razón de apertura no tienen registrada ninguna reunión desde el mes de enero hasta la fe-

cha. Incumpliendo el Arto. 60 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...”. **Acta de inspección de higiene y seguridad del trabajo del 18 de septiembre del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 60 LGHyST

3) La comisión mixta debe reestructurarse cuando queda incompleta porque alguno de sus miembros ya no es trabajador de la empresa. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Wilfredo Lenin Cisneros Sandino, llevó a efecto una INSPECCION INTEGRAL de higiene y seguridad en la empresa denominada Lácteos La Completa Juigalpa con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose las siguientes infracciones:...2.1.5 En la inspección se constató que el empleador no ha reestructurado la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el centro de trabajo, ya que algunos miembros de la Comisión ya no están laborando en la empresa. Infraccionando el Título III Capítulo I Arto. 49 de la Ley No. 618 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección del 27 de enero del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Chontales.**

Arto. 49 LGHyST

Funciones de la comisión mixta

El empleador debe capacitar a los miembros de las comisiones mixtas en higiene y seguridad del trabajo para que éstas puedan cumplir sus actividades inspectivas. “...Los suscritos Inspectores de Higiene y Seguridad del

Trabajo, Ing. Manuel Alvarez (MITRAB) y Mayra Torres Sunsín (INSS)... llevaron a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada SINTER, SA. con la finalidad de verificar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... encontrándose que... 2.1.2 El empleador no ha capacitado a los integrantes de las comisiones mixtas de higiene y seguridad, para que éstos puedan desarrollar las actividades inspectivas y conocer los riesgos existentes en la empresa infraccionando el Arto. 42 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...” **Acta de inspección de 22 de abril del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 42 LGHyST

Plan de trabajo de la comisión

1) Es obligación del empleador garantizar a través de la comisión mixta la elaboración del plan anual de trabajo en higiene y seguridad del trabajo. “El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez ...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa “Industria Chilamatillo SA.” con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores constatándose lo siguiente:...2.1.6...que el empleador no ha elaborado el plan de trabajo anual en materia de higiene y seguridad de 2009, por no tener constituida e inscrita la comisión mixta de higiene y seguridad pues la elaboración de dicho plan le corresponde a los miembros de la comisión (trabajadores y empleadores) de la empresa Industria Chilamatillo, SA. incumpliendo lo establecido en el Arto. 53 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 21 de la Resolución Ministerial reformada sobre las

Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo. Personal expuesto:...” **Acta de Inspección del 22 de mayo del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua**

Arto. 53 LGHyST y 21 de la Resolución Ministerial reformada sobre las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo del 9 de febrero del 2007

2) La comisión mixta debe elaborar un plan anual en higiene y seguridad del trabajo. “... Visto expediente de la empresa A.J. FERNANDEZ CIGARS, S.A. ubicado en el departamento y municipio de Estelí ... con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día tres de junio del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero... se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes obligaciones según Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo:... no ha elaborado Plan Anual de Trabajo de la Comisión Mixta ni la capacitación a sus miembros, no se mostró el libro de actas al inspector, Artos. 53, 58 y 60;... para un porcentaje de cumplimiento de 11.11%... El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción... multa de treinta y dos mil trescientos treinta y dos córdobas con 95/100 (C\$ 32,332.95) equivalente a quince salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria rama elaboración de productos de tabaco...” **Resolución 015 – 2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, quince de julio del año dos mil nueve. Las ocho de la mañana.**

Artos. 53,58 y 60 LGHyST

Libro de actas

1) La comisión mixta debe llevar libro de actas y reflejar en ellas el resultado de las reuniones mensuales. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez ...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada Alcaldía de Managua, Dirección de Talleres y Servicio, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose que.. 2.1.8...el empleador, así como los miembros de la comisión mixta del trabajo, no tienen escrito los acuerdos de las reuniones mensuales en el libro de acta de la comisión de los meses de Julio a Septiembre porque no hubo quórum por falta de presencia de la parte empleadora en la comisión incumpliendo el Arto. 59 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 31 de la Resolución Ministerial Reformada sobre las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo...” **Acta de inspección del 9 de octubre del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Artos. 59 LGHyST y 31 de Resolución Ministerial reformada sobre CMHST del 9 de febrero del 2007

2) El libro de actas debe llevar la razón de apertura por la Dirección de Normación de la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajo. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada “Alpha Textil, SA.” con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose lo siguiente:... 2.1.8 ...que la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad de la empresa Alpha Textil, SA., no ha realizado reuniones mensualmente

desde el año pasado, sin dar información a sus miembros referida a higiene y seguridad y escribir los acuerdos de las reuniones de la comisión mixta en el libro de actas, observándose que no mostró el libro de acta el día de la inspección en el cual éste deberá tener escrita la apertura por el Departamento de Normación de la Dirección General del Trabajo, incumpliendo con los Artos. 59 y 60 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y los Artos. 30 y 31 de la Resolución Ministerial Reformada sobre las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo...”.
Acta de inspección del 2 de febrero del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.

Artos. 59 y 60 LGHyST y 30 y 31 de la Resolución Ministerial reformada sobre las CMHyST del 9 de febrero del 2007

3) Debe existir una comisión mixta en los diferentes establecimientos que tenga el empleador. “...Los suscritos inspectores de higiene y seguridad del trabajo, Ing. Manuel Alvarez (MITRAB) y Mayra Torres Sunsín (INSS)..., llevaron a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada SINTER, SA. con la finalidad de verificar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores...encontrándose que...2.1.1 El empleador cuenta con diferentes centros de trabajo (oficinas centrales y proyectos) y no mostró las actas de constitución de dichas comisiones infraccionando el Arto.42 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...”
Acta de inspección de 22 de abril del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.

Arto. 42 LGHYST

Reglamento Técnico Organizativo de HST

Contenido del RTO

Toda empresa debe contar con un reglamento técnico organizativo en materia de higiene y seguridad del trabajo actualizado, de conformidad con la nueva metodología diseñada por la DGHyST.”...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez ...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa “Industria Chilamatillo SA.” con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores constatándose que ... 2.2.1 ... no tiene elaborado el Reglamento Técnico Organizativo en materia de higiene y seguridad del trabajo, el que deberá ser actualizado de conformidad a la nueva metodología del Departamento de Normación de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, para ser revisado posteriormente por dicho departamento para su aprobación incumpliendo los Artos. 60, 63 y 72 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Artos. 4 y 13 de la Resolución Ministerial relativo a los Reglamentos Técnicos Organizativos de Higiene y Seguridad del Trabajo. ...”
Acta de Inspección del 22 de mayo del año dos mil nueve. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua.

Artos. 60, 63 y 72 LGHyST y Artos. 4 y 13 de la Resolución Ministerial relativo a los Reglamentos Técnicos Organizativos de Higiene y Seguridad del Trabajo

Solicitud de autorización

El reglamento técnico organizativo debe ser aprobado por el Ministerio del Trabajo. “... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Manuel Álvarez ...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada Alcaldía de Ciudad Sandino, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose lo siguientes... 2.1.2 ... que la Alcaldía de Ciudad Sandino tiene un reglamento técnico organizativo, pero éste no ha sido aprobado por el Ministerio del Trabajo incumpliendo lo establecido en el Arto. 62 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y los Artos. 3 y 6 de la Resolución Ministerial Relativo a los Reglamentos Técnicos Organizativos de Higiene y Seguridad del Trabajo en las empresas. ...” **Acta de inspección del 9 de mayo y 25 de Junio del año dos mil nueve. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua.**

Arto. 62 LGHyST y los Artos. 3 y 6 de la Resolución Ministerial Relativa a los Reglamentos Técnicos Organizativos de Higiene y Seguridad del Trabajo en las empresas

Implementación

1) **Toda empresa debe contar con un reglamento técnico organizativo de higiene y seguridad del trabajo para enfrentar los riesgos laborales.** “...Visto expediente de la empresa que con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día catorce de octubre del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero, en las instalaciones del centro de trabajo denominado Río Escondido Industrial S.A. ubicado en la Región Autónoma del Atlántico Sur

(RAAS)...Constatándose que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes disposiciones conforme a la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo... H) No ha elaborado el Reglamento Técnico Organizativo incumpliendo los Artos. 18 numeral 8, 61 y 62;...No cumplió como empresa subcontratada con las disposiciones legales que en materia de prevención corresponde asumir con sus trabajadores.... **POR TANTO:** El empleador incurrió en faltas muy graves haciéndolo objeto de una sanción...La suscrita Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua **RESUELVE:** I) Ha lugar a sancionar a la empresa... con multa de ochenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y cuatro córdobas con 50/100 (C\$ 89,484.50) equivalente a treinta y cinco salarios mínimos vigentes de la actividad económica industrial sujeta a régimen fiscal...” **RESOLUCIÓN 034-2009. INSPECTORIA DEPARTAMENTAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO. Managua, diez y nueve de noviembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.**

Artos. 18 inciso 8 y 61 y 62 LGHyST

2) **El reglamento técnico organizativo de higiene y seguridad del trabajo debe ser elaborado por el empleador en coordinación con la comisión mixta.** “...El día 26 de febrero del 2009 el suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez, y la Ing. Mayra Torres Sunsin por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, llevaron a efecto una reinspección de higiene y seguridad en la empresa denominada Fábrica de Calzado Ecco de Nicaragua, S.A., con la finalidad de verificar y constatar el cumplimiento de las disposiciones reflejadas en el informe de inspección con fecha del 21 de Octubre del 2008 constatándose un porcentaje de cumplimiento del 43.75%...encontrándose

las siguientes infracciones no cumplidas.. 2.2.1 Mediante reinspección se constató que todavía el empleador no ha elaborado el Reglamento Técnico Organizativo en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo, el cual debe ser elaborado en conjunto con la comisión mixta de higiene y seguridad del trabajo. Incumpliendo el Arto. 18, inciso 8 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de reinspección del 26 de febrero del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 18, inciso 8 LGHyST

Plazo para elaborar el RTO

El empleador tiene un plazo de 30 días para elaborar el reglamento técnico de higiene y seguridad del trabajo una vez recibida la notificación del acta de inspección....El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez,...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa “ Transportes Transamérica, S.A.”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores...constatándose... y disponiéndose lo siguiente: 2.2.1... la parte empleadora y su representante elaborar el Reglamento Técnico Organizativo en materia de higiene y seguridad del trabajo con las nuevas metodologías del Departamento de Normación de la Dirección General del Trabajo de la empresa Transportes Transamerica, S.A., para que éste tenga vigencia de dos años y sea revisado y aprobado por el Ministerio del Trabajo, estableciendo un plazo de 30 días a partir de la presente acta...” **Acta de inspección del 26 de agosto del 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 18, inciso 8 LGHyST

Vigencia de los RTO

Los reglamentos técnicos de higiene y seguridad del trabajo tienen un plazo de vigencia de dos años. “...El suscrito Inspector de Higiene y seguridad del trabajo Ing. Manuel Álvarez, ... llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en el Instituto de Seguridad Social “Delegación Shelim Shible”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores constatándose los siguiente incumplimientos y ...disponiéndose **2.2.1...** a la parte empleadora elaborar el Reglamento Técnico Organizativo en materia de higiene y seguridad del trabajo con las nuevas metodologías del Departamento de Normación de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo de la delegación Shelim Shible, para que éste tenga vigencia de dos años y sea revisado y aprobado por el Ministerio del Trabajo, estableciendo un plazo de **30 días** a partir de la presente acta. **Acta de inspección del 25 de agosto del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 13 Resolución Ministerial Relativa a los Reglamentos Técnicos Organizativos de Higiene y Seguridad del Trabajo en las empresas

Reglamento de funcionamiento interno

1) Las comisiones mixtas deben tener su reglamento de funcionamiento interno. “... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez..., llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada “Comercial Frank Richarson Bunge e Hijos S.A.” con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores.... constatándose lo siguiente:...

2.1.6 Durante la inspección se constató que la comisión mixta de higiene y seguridad de la empresa “Comercial Frank Richardson Bunge e Hijos SA.”, no ha elaborado su propio Reglamento Interno de Funcionamiento, dicha información fue también constatada en el expediente de la empresa ubicado en el Departamento de Normación de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo incumpliendo lo establecido en el Arto. 55 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección del 2 de septiembre del 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo.**

Arto. 55 LGHyST, Arto. 25 Resolución Ministerial sobre las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo en las empresas

2) Los reglamentos de funcionamiento interno de las comisiones mixtas deben ajustarse a la metodología diseñada por el Departamento de Normación de la DGHyST. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez ...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada “Alpha Textil, SA.”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores...constatándose lo siguiente: ...2.1.6. ...que el empleador y la comisión mixta de la empresa Alpha Textil, SA., no ha actualizado el reglamento interno de funcionamiento de la comisión mixta con la nueva metodología del Departamento de Normación de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo para su previa revisión y aprobación, incumpliendo lo establecido en el Arto. 55 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...” **Acta de inspección 2 de febrero del año**

2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.

Arto. 55 LGHyST

Obligaciones del empleador

Capacitación a los trabajadores en materia de HST

1) El empleador está obligado a capacitar en materia de higiene y seguridad del trabajo una vez que ha evaluado los riesgos. “...Visto expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día tres de junio del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chávez Calero, en las instalaciones del centro de trabajo denominado A.J. FERNANDEZ CIGARS, S.A. ubicado en el departamento y municipio de Estelí ...se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes infracciones según Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo:...el empleador no ha desarrollado una evaluación inicial de los riesgos incumpliendo el Arto. 18 numeral 5 y Arto. 114; no ha desarrollado programa de capacitación en materia de higiene y seguridad de acuerdo a los Artos.18 numeral 5 y Arto.14;...para un porcentaje de cumplimiento de 11.11%...El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción,” **Resolución 015 – 2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, quince de julio del año dos mil nueve. Las ocho de la mañana.**

Arto. 18 numeral 5 y Arto. 114 LGHyST

2) El empleador debe garantizar el desarrollo de un programa de capacitación en materia

de higiene y seguridad ocupacional. “...Visto expediente de la empresa que con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día catorce de octubre del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero en la empresa denominada Río Escondido Industrial S.A. ubicada en la Región Autónoma del Atlántico Sur (RAAS)...constatándose que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes disposiciones conforme a la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo... **C)** No ha desarrollado programa de capacitación en materia de higiene y seguridad de acuerdo a los Artos. 19, 20, 21 y 22;...**POR TANTO:** El empleador incurrió en faltas muy graves haciéndolo objeto de una sanción...La suscrita Inspectora de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua **RESUELVE:** I) Ha lugar a sancionar a la empresa Río Escondido Industrial S.A... con multa de ochenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y cuatro córdobas con 50/100 (C\$ 89,484.50) equivalente a treinta y cinco salarios mínimos vigentes de la actividad económica industrial sujeta a régimen fiscal...**Resolución 034-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua diecinueve de noviembre del año 2009. Las diez y treinta minutos de la mañana.**

Artos. 19, 20, 21 y 22 LGHyST

3) La capacitación en materia de higiene y seguridad del trabajo debe estar vinculada al diagnóstico inicial y al mapa de riesgos. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa Enitel sucursal “Plaza Enitel”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatán-

dose lo siguiente:...1.2.1...que el empleador no pudo demostrar por certificados que demuestran la realización de capacitaciones de formación e información en materia de higiene y seguridad a todos los trabajadores de la sucursal Plaza Enitel, dichas capacitaciones deberán estar vinculadas al diagnóstico inicial y mapa de riesgos. Incumpliendo el Arto. 20 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...”**Acta de inspección del 14 de julio del 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 20 LGHyST

Vigilancia de la salud de los trabajadores

1) El empleador está obligado a realizar exámenes pre empleo y periódicos a sus trabajadores. “...Visto expediente de empresa en las instalaciones del centro de trabajo denominado A.J. FERNANDEZ CIGARS, S.A...con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día tres de junio del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero.... se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes infracciones según Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo:... Realización de exámenes médicos: no ha garantizado vigilancia adecuada de la salud de los trabajadores, ni ha realizado los exámenes médicos según lo establecido en los Artos. 23 y 25;... para un porcentaje de cumplimiento de 11.11%...El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción,..” **Resolución 015 – 2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, quince de julio del año dos mil nueve. Las ocho de la mañana.**

Artos. 23 y 25 LGHyST

2) Los exámenes médicos ocupacionales deben realizarse con la periodicidad que establece la ley. “...Visto expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día martes cuatro de agosto del año dos mil nueve por el inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Álvarez, en las instalaciones del centro de trabajo denominado Industria de Perfiles Metálicos SA (IMPERSA)... se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes infracciones:...d) No ha realizado exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores de la planta de producción infraccionado el Arto. 18 numeral 4 inciso b) y el Arto. 26 inciso c);... Obteniendo en la reinspección un porcentaje de cumplimiento de 7.14%. De conformidad a los artículos 306 y 307 inciso f) esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento a las disposiciones indicadas. Por tanto: El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción... multa de treinta y dos mil trescientos treinta y dos córdobas con 95/100 (C\$ 32,332.95) equivalente a quince salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria manufacturera fabricación de productos elaborados de metal...”**Resolución 025 – 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez de septiembre del año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.**

Arto. 18 numeral 4 inciso b) y Arto. 26 inciso c) LGHyST

3) La vacunación contra el tétano es una medida de prevención obligatoria en el desempeño de determinados trabajos. “El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez ...con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos que están expuestos los trabajadores en el desempeño

de sus labores de la empresa Astro Cartón de Nicaragua, SA constatándose lo siguiente...1.3.3... que el empleador no ha realizado las respectivas vacunaciones contra el tétano a todos los trabajadores de la empresa Astro Cartón de Nicaragua, SA., el cual debería haberse ejecutado en el mes de mayo del año 2009, incumpliendo lo establecido en el Arto. 18 numeral 4 inciso b), Arto. 25 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección del 12 agosto del 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 18 numeral 4 inciso b), Arto. 25 de la LGHyST

4) Los exámenes médicos ocupacionales deben estar relacionados con el tipo de actividad que se desarrolla. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...en compañía de Dra. Jacqueline Berroterán en representación del Ministerio de Salud, llevaron a efecto una inspección de higiene, salud y seguridad en la empresa SINSA, sucursal sede central de repuestos de “Baterías Rocket”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores...constatándose... e indicándose las siguientes medidas correctivas...1.3.3. Se dispone al empleador en un plazo de 60 días a partir de la firma del acta, realizar los exámenes médicos ocupacionales periódicos a todos los trabajadores de la empresa Baterías Rockets. En referente a: Chequeo médico de estos trabajadores, en base a las sustancias de exposición: Exámenes generales: BHC- Glicemia—EGO-- Perfil lipídico (a los de 40 años o más) Exámenes específicos: Plomo en sangre-- Espirometría – Electrocardiograma. Recordarle que estos exámenes deben realizarse cada año, si no hay mayores afectaciones. Que deben entregar resultados a los trabajadores y enviar copia de estos resultados al MITRAB,

INSS y MINSA...”Acta de inspección del 20 de octubre del 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.

Artos. 25 y 26 LGHyST

5) El empleador está obligado a llevar expedientes clínicos de los trabajadores. “...EL día 26 de febrero del 2009 el suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez, y la Ing. Mayra Torres Sunsín por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, llevaron a efecto una Reinspección de higiene y seguridad en la empresa denominada Fábrica de Calzado Ecco de Nicaragua, S.A., con la finalidad de verificar y constatar el cumplimiento de las disposiciones reflejadas en el informe de inspección con fecha del 21 de Octubre del 2008...constatándose un porcentaje de cumplimiento del 43.75%... encontrándose las siguientes infracciones... 1.3.3. Mediante reinspección se constató que el empleador todavía no ha realizado los exámenes médicos generales ni los exámenes específicos periódicos a los trabajadores. Tampoco ha elaborado un registro del historial clínico médico por cada trabajador. Incumpliendo lo establecido en el Arto. 25 y 115 literal c) de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de reinspección del 26 de febrero del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo.**

Artos. 25 y 115 literal c) LGHyST

6) Los exámenes médicos tanto pre empleo como periódicos son por cuenta del empleador. “...El día 15 de Octubre del 2009, el suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Ministerio del trabajo Ing. Manuel Álvarez,...llevó a efecto una reinspección de higiene y seguridad en el centro de trabajo denominado “Hospital Bautista” con la finalidad de verificar y constatar

el cumplimiento de las disposiciones reflejadas en el acta de inspección con fecha del 19 de Mayo del 2009... constatándose un porcentaje de cumplimiento del 35.71, encontrándose aún los siguientes incumplimientos... Se constató que el empleador o su representante no ha completado totalmente la realización por su cuenta los exámenes médicos pre empleo y periódico en salud ocupacional a los trabajadores de la empresa, incumpliendo el Arto. 113, Inciso h) del Código del Trabajo; Arto. 8, 18 y 19 de la Resolución Ministerial de Higiene Industrial en los Lugares de Trabajo y Artos. 23, 24 y 25 de la Ley 618 (Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo). **Acta de re inspección del 15 de octubre del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 113, inciso h) CT; Artos. 8, 18 y 19 de la Resolución Ministerial de Higiene Industrial en los Lugares de Trabajo y Artos. 23, 24 y 25 LGHyST.

7) El tipo de exámenes periódicos a realizar debe tomar en cuenta la edad y las áreas de trabajo.”...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Wilfredo Lenin Cisneros Sandino, llevó a efecto una INSPECCION INTEGRAL de higiene y seguridad en la empresa denominada CURACAO Sucursal El Rama con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores....constatándose las siguientes infracciones:...1.3.3... que el empleador no está realizando los exámenes médicos pre empleo y periódicos en salud ocupacional a todos los trabajadores, infraccionando el Arto. 25 de la Ley No. 618 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo por lo que se dispone al empleador de un plazo de 30 días a partir de la firma de la presente acta, programar la realización de los siguientes exámenes médicos ocupacionales a todos los trabajadores en gene-

ral: examen físico completo, biometría hemática completa, examen general de orina, examen general de heces, VDRL. A todos los trabajadores de 40 años o más se les practicará además de los anteriores, los siguientes: perfil lipídico y electrocardiograma. A todos los trabajadores del área administrativa: agudeza visual. Además, el empleador deberá remitir a la Inspectoría de Higiene y Seguridad del Ministerio del Trabajo el resumen de los exámenes médicos practicados a los trabajadores en los cinco días después de su conclusión...”**Acta de inspección 9 enero del 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo de Chontales.**

Arto. 25 LGHyST

8) El empleador debe mantener informados a los trabajadores de su estado de salud con fundamento en los resultados de los exámenes médicos practicados. “... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Wilfredo Lenin Cisneros Sandino ...llevó a efecto una inspección para la obtención de Licencia de Higiene y Seguridad del Trabajo de Higiene y Seguridad en la empresa denominada Cooperativa de Productores de Leche El Triunfo R.L. COOPROLECHE R.L., con la finalidad de verificar el cumplimiento de las disposiciones mínimas en materia de higiene y seguridad del Trabajo... constatándose que 1.3.2 Los trabajadores están siendo informados en relación con su estado de salud, basados en los resultados de las valoraciones médicas practicadas. Cumpliendo con el Arto.24 de la Ley No. 618...”**Acta de inspección del 16 de abril del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Chontales.**

Arto. 24 LGHyST

Reporte de accidentes de trabajo

1) El empleador debe reportar los accidentes leves al MITRAB en un plazo máximo de 5 días. “Visto formato de declaración de accidente de trabajo ocurrido el veinte de octubre del año dos mil ocho, reportado ante el Departamento de Estadísticas de Accidentes Laborales de la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajo, por el trabajador ... En denuncia levantada al trabajador accidentado éste refiere que la ocurrencia de su accidente sucedió cuando él andaba realizando su trabajo como fotógrafo de Editorial Nuevo Amanecer El Nuevo Diario en el sector de la Asamblea Nacional 10 varas al norte, donde fue impactado por un vehículo en la parte de atrás del vehículo en el que se movilizaba, lo que le ocasionó policontusión de consecuencia leve según hoja HM- EXP 33 con fecha veinte de octubre del año dos mil ocho con hora de atención las dos y catorce minutos de la tarde... Considerando: En base a lo establecido en los artículos 113 inciso a) y 124 del Código del Trabajo y 28 de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo que no exime al empleador la responsabilidad de notificar los accidentes laborales ocurridos a sus trabajadores fuera de la empresa... por tanto el empleador incurrió en una falta leve conforme lo establecido en el artículo 324 inciso b) de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo... Por Tanto... Resuelve Ha lugar a sancionar a la empresa con multa de C\$ 8,622.12 (ocho mil seiscientos veintidós córdobas con doce centavos) equivalentes a cuatro salarios mínimos vigentes del sector Industrial...La que deberá depositar dentro de tercero día en la Oficina de Tesorería de la Dirección Administrativa Financiera del Ministerio del Trabajo...” **Resolución 012-2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, veintinueve**

de mayo del año dos mil nueve., Las cuatro de la tarde.

Artos. 113 y 124 CT, Artos. 28 y 234 LGHyST

2) El empleador está obligado a reportar la no ocurrencia de accidentes de trabajo así como a llevar registros estadísticos de los mismos. “...Visto expediente de empresa A.J. FERNANDEZ CIGARS, S.A. ubicado en el departamento y municipio de Estelí con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día tres de junio del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero.... se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes obligaciones según Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo:... no notifica los accidentes de trabajo, la no ocurrencia de los mismos por ende no lleva registro estadístico de los accidentes ocurridos, incumpliendo los Artos. 28, 29 y 31;...para un porcentaje de cumplimiento de 11.11%.....El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción...” **Resolución 015 – 2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, quince de julio del año dos mil nueve. Las ocho de la mañana.**

Artos. 28, 29 y 31 LGHyST

3). El empleador está obligado a reportar dentro de las 24 horas a la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajo del Ministerio del Trabajo los accidentes mortales, graves y muy graves, ocurridos a sus trabajadores. “... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez y el Ing. César Ulloa González en representación del INSS según los artículos 74 y 75 de la Ley Orgánica del INSS, llevó a efecto una inspección integral de higiene y seguridad en la empresa denominada

Instituto Nicaragüense de Energía, “I. N. E.”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores.... constatándose las siguientes disposiciones: 1.4.1 El empleador no está reportando los accidentes leves en un plazo máximo de cinco días hábiles y los mortales, graves y muy graves en el plazo máximo de veinticuatro horas hábiles más el término de la distancia, al Ministerio del Trabajo en el formato establecido, infraccionando el Arto. 28 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...”**Acta de inspección del 7 de septiembre del 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 28 LGHyST

4) Debe llevarse un registro mensual de la ocurrencia de accidentes e investigar las causas de su ocurrencia. “... El día 17 de noviembre del 2009 el suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada “Irene, SA.”...constatándose lo siguiente: 1.4.2...que el empleador no tiene registro estadístico de los accidentes ocurridos en los periodos transcurridos anteriormente en la empresa Irene, S.A., por mes con el cual se deberá analizar sus causas, incumpliendo con el artículo 31 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...”**Acta de inspección del 17 de noviembre del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 31 LGHyST

Licencia en materia de higiene y seguridad

1) El establecimiento principal debe exigir a los contratistas poseer su licencia en materia de higiene y seguridad del trabajo. "... Visto expediente de investigación de accidente de trabajo, realizado por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Armando González, en instalaciones eléctricas... Lugar donde ocurrió accidente de trabajo el día domingo 26 de Julio 2009, a las 12:00 meridiano, al señor...(q.e.p.d.) de consecuencia mortal y a los trabajadores señores...ambos de consecuencia grave...Considerando:.. el establecimiento principal Disnorte-Dissur es responsable del accidente ocurrido a trabajadores del subcontratista porque "...5)...contrató los servicios de la empresa...la cual en registro del MITRAB no tiene licencia en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo como un requisito para licitar proyectos y desarrollar trabajos con electricidad, incumpliendo con todas las disposiciones legales establecidas en la Ley N° 618 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo que debe solicitar a las empresas que contrata "... La suscrita Inspectora de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua RESUELVE: I.- Ha lugar a sancionar a la empresa GRUPO DE SERVICIO ESPECIALIZADO (GSECSA) con multa de noventa y un mil ciento cincuenta y un córdobas con 47/100(C\$ 91,151.47) equivalente a treinta y un salarios mínimos vigentes de la actividad económica del sector electricidad, gas y agua..." **Resolución 026-2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, veintidós de septiembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.**

Artos. 100 y 105 incisos a), b) y c) CT; Artos. 18 numeral 1) 2) 4) incisos a) y c) 6) 9); Artos. 34 y 35, 307 incisos e) f) h) 313, 326 incisos a) y c), 327 inciso c) LGHyST; Arto. 4 de la Resolución Ministerial sobre las disposiciones básicas de higiene y seguridad del trabajo aplicables a los equipos e instalaciones eléctricas.

2) Cada centro de trabajo debe tener una licencia en materia de higiene y seguridad en el trabajo. "... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez... llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa Envases Plásticos, S.A., "Envasa", con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose lo siguiente: 1.1.3...que el empleador no tiene la licencia en materia de higiene y seguridad de trabajo de la empresa Envases Plásticos, S.A. incumpliendo lo establecido en el Arto. 18 numeral 6 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Arto. 16 numeral 8 del Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el anexo 2 literal d) del apartado 2 del Arto. 6 de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo..." **Acta de inspección del 22 de julio del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto.18 numeral 6 LGHyST, Arto. 16 numeral 8 del Reglamento de la LGHyST y el anexo 2 literal d) del apartado 2 del Arto. 6 de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo.

3) Cada establecimiento de la empresa debe tener su propia licencia en materia de higiene y seguridad del trabajo. "... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez ... llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada Telefonía Celular de Nicaragua, S.A., "Sucursal Norte", con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose las siguientes infracciones:... 1.1.3... que la sucursal de la empresa Telefónica no cuenta con la licencia en materia de higiene y seguridad del trabajo. Incumpliendo el artículo 18, numeral 6 de la Ley General de Higiene y

Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección del 14 de agosto del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 18 LGHyST

Evaluar los riesgos

1) Se deben evaluar los riesgos de los diferentes puestos de trabajo existentes en la empresa. “...Visto el expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día viernes ocho de mayo del año 2009..., en las instalaciones del centro de trabajo denominado ES NICARAGUA SA. ubicado en el municipio de Mateare Km. 16 carretera nueva a León....con el objetivo de constatar y verificar las condiciones existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo en las áreas de las instalaciones del centro de trabajo. ...Se verificaron las disposiciones contenidas en el acta de inspección efectuada el día viernes nueve de enero del año dos mil nueve y se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes obligaciones que fueron infraccionadas...El empleador no ha realizado una evaluación de los riesgos laborales ni mapa de riesgos de los diferentes puestos de trabajo, incumpliendo el Arto.18 numeral 4...para un porcentaje de cumplimiento de 14%. De conformidad a los artículos 306 y 307 inciso f)... El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción, esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento...con multa de veintitrés mil setecientos diez córdobas con 83/100 (C\$ 23,710.83) equivalente a once salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria rama productos minerales no metálicos...” **Resolución 014–2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, veinticinco de mayo**

del año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.

Arto.18 inciso 4) LGHyST, Arto. 72 numeral 4 inciso a) d) Reglamento de la LGHyST

2) El empleador debe evaluar los riesgos tomando en cuenta la naturaleza de las actividades y los tipos de agentes físicos, biológicos. “...Visto el expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día viernes ocho de mayo del año 2009..., en las instalaciones del centro de trabajo denominado ES NICARAGUA SA, ubicado en el municipio de Mateare Km. 16 carretera nueva a León....con el objetivo de constatar y verificar las condiciones existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo en las áreas de las instalaciones del centro de trabajo... Se verificaron las disposiciones contenidas en el acta de inspección efectuada el día viernes nueve de enero del año dos mil nueve y se constató que la parte empleadora o su representante no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes infracciones...no ha realizado evaluación de riesgos higiénicos industriales teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades y los tipos de agentes físicos, biológicos, químicos incumpliendo el Arto.114;...para un porcentaje de cumplimiento de 14%. De conformidad a los Artículos 306 y 307 inciso f)...El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción, esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento...con multa de veintitrés mil setecientos diez córdobas con 83/100 (C\$ 23,710.83) equivalente a once salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria rama productos minerales no metálicos...” **Resolución 014 – 2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, veinticinco de mayo del año dos mil**

nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.

Artos. 114, 306 y 307 inciso f) LGHyST, Arto. 72 numeral 4 incisos a) d) del Reglamento de la LGHyST

3) Se deben evaluar los riesgos físicos y químicos existentes en el ambiente de trabajo. “...Visto expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día martes cuatro de agosto del año dos mil nueve por el inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Álvarez, en las instalaciones del centro de trabajo denominado INDUSTRIA DE PERFILES METALICOS SA. – INPERSA ubicada en el departamento de Managua, municipio de Tipitapa... se constató que la parte empleadora o su representante no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes infracciones: ll) No ha realizado evaluación de riesgo de los agentes físicos, químicos presentes en la planta de producción incumpliendo el Arto. 114 de la Ley...Obteniendo en la reinspección un porcentaje de cumplimiento de 7.14%. De conformidad a los artículos 306 y 307 inciso f) esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento a las disposiciones indicadas. **POR TANTO:** El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción...multa de treinta y dos mil trescientos treinta y dos córdobas con 95/100 (C\$ 32,332.95) equivalente a quince salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria manufacturera fabricación de productos elaborados de metal...” **Resolución 025 – 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez de septiembre del año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.**

Artos. 114, 306 y 307 inciso f) LGHyST y Arto. 72 numeral 4 incisos a) d) del Reglamento de la LGHyST

4) Al evaluar los riesgos se deben identificar los peligros, estimar el riesgo, valorar el riesgo y caracterizarlo. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez, llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa Tip Top Industrial, S.A., “Granja Trinidad”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose que no ha cumplido con la evaluación de los riesgos incumpliendo el Arto. 18, numeral 4, inciso c), numeral 2, Arto.14 numeral 1 de la Ley general de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 5 numeral 1, 2 y 3 de la Resolución Ministerial sobre los lugares de Trabajo por lo que se dispone 1.1.1...al empleador en un plazo de 30 días a partir de la firma del acta realizar la evaluación de riesgo de seguridad e higiene industrial en la que contemple: a) Identificación del peligro b) Estimación del riesgo o evaluación de la exposición c) Valoración del riesgo o relación dosis respuesta d) Caracterización del riesgo o control del riesgo...”**Acta de inspección del 2 de diciembre del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua.**

Arto.18, numeral 4, inciso c), numeral 2, Arto. 114 numeral 1 LGHyST y el Arto. 5 numeral 1, 2 y 3 de la Resolución Ministerial sobre los lugares de Trabajo

Elaborar diagnóstico y plan de prevención de riesgos

1) El empleador debe elaborar un mapa de riesgos y un plan de prevención de los mismos. “El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez, en compañía de Dra. Jacqueline Berroterán en representación del Ministerio de Salud, llevaron a efecto una inspección de higiene, salud y seguridad en la empresa, SINSA, sucursal sede central

de repuesto de “Baterías Rocket... constatándose lo siguiente:... 1.1.1 Se constató en inspección que el empleador y su representante no ha elaborado un diagnóstico inicial que contemple un mapa de riesgo laborales específicos de la Sucursal sede central de Baterías Rocket, con su correspondiente plan de prevención y promoción del trabajo saludable. Incumpliendo el Arto. 18, numeral 5 de la Ley General de Higiene y Seguridad. **Acta de inspección del 20 octubre del 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua.**

Arto. 18 numeral 5) LGHyST

2) El empleador debe designar a una o más personas entendida en temas de higiene y seguridad del trabajo para que se ocupe de la prevención y promoción de la higiene y seguridad en la empresa. “... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez procedió a realizar una inspección con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose lo siguiente:...1.1.2...que la empresa Astro Cartón de Nicaragua, SA...no cuenta con una o más personas asignadas y entendidas en la materia de higiene y seguridad para vigilar las condiciones de trabajo y el comportamiento de los trabajadores en correspondencia con el tamaño y la complejidad de la misma. Infracionando el Arto...18 Inc. 3 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...”. **Acta de inspección del 12 agosto del 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 18 inciso 3 LGHyST

Exigirles a los contratistas el cumplimiento a las disposiciones de higiene y seguridad del trabajo

1) El establecimiento principal es responsable de supervisar que el contratista cumpla con las medidas de higiene y seguridad del trabajo. “...Visto expediente de investigación de accidente de trabajo, realizado por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Armando González, en instalaciones eléctricas realizadas por la empresa Disnorte Dissur (Unión Fenosa) en el sector de la Zona Franca Las Mercedes lugar donde ocurrió accidente de trabajo el día domingo 26 de Julio 2009, a las 12:00 meridiano, al señor...(q.e.p.d.) de consecuencia mortal y a los trabajadores señores...ambos de consecuencia grave...Considerando: El establecimiento principal Disnorte Dissur (Unión Fenosa) por no adoptar las medidas preventivas y necesarias para realizar trabajos con corriente eléctrica en coordinación con las empresas subcontratadas en lo relativo a)...1) Falta de supervisión en materia de higiene y seguridad de...para trabajos en circuitos eléctricos;...4) Deficiente supervisión por el personal de Disnorte Dissur (Unión Fenosa) ubicado en la zona para verificar la no permanencia de trabajadores en los postes de tendido eléctrico, sin haber concluido toda actividad en la zona de trabajo para poder solicitar la orden de normalizar el fluido eléctrico al Centro de Operación Regional COR.... La suscrita Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua RESUELVE: I.- Ha lugar a sancionar a la empresa Disnorte- Dissur (Unión Fenosa)...con multa de noventa y un mil ciento cincuenta y un córdobas con 47/100(C\$ 91,151.47) equivalente a treinta y un salarios mínimos, vigentes de la actividad económica del sector electricidad, gas y agua...” **Resolución 026-2009 Inspectoría Departamental del Trabajo de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, veintidós de**

septiembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.

Artos. 100 y 105 incisos a), b) y c) CT; los Artos. 18 numeral 1) 2) 4) incisos a) y c) 6) 9), Artos. 34 y 35, 307 incisos e) f) h) 313, 326 incisos a) y c), 327 inciso c) LGHyST, Arto. 4 de la Resolución Ministerial sobre las disposiciones básicas de higiene y seguridad del trabajo aplicables a los equipos e instalaciones eléctricas.

2) El establecimiento principal debe exigir al contratista el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad. “...El día 26 de febrero del 2009 el suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez, y la Ing. Mayra Torres Sunsín por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, llevaron a efecto una reinspección de higiene y seguridad en la empresa denominada Fábrica de Calzado Ecco de Nicaragua, S.A....con la finalidad de verificar y constatar el cumplimiento de las disposiciones reflejadas en el informe de inspección con fecha del 21 de Octubre del 2008 constatándose un porcentaje de cumplimiento del 43.75%... encontrándose las siguientes infracciones no cumplidas...1.5.1 Mediante reinspección se constató que el empleador todavía no ha exigido al contratista el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales. Incumpliendo el Arto. 35 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...”**Acta de reinspección del 26 de febrero del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 35 LGHyST

3) El establecimiento principal es responsable solidario si a un trabajador del contratista le ocurre un accidente laboral. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez, llevó a efecto una

inspección de higiene y seguridad en la empresa “Corporación Cefa de Nicaragua, S.A.”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores constatándose lo siguiente:..1.5.2...que el empleador Corporación Cefa de Nicaragua, S.A., no ha exigido fehacientemente al subcontratista Manuquinsa el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales dado que se encontraba un trabajador de Manuquinsa realizando trabajos de limpieza de altura sin su respectivo equipo de protección personal; en caso contrario responderá solidariamente por los daños y perjuicios ocasionados a los trabajadores de los subcontratistas. Incumpliendo lo establecido en el Arto. 34 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...”**Acta de inspección del 23 de junio del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 34 LGHyST

Reporte de las fichas técnicas de los productos químicos tóxicos y peligrosos

1) Las fichas de las sustancias químicas deben ser reportadas al Ministerio del Trabajo. “...Visto el expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día viernes ocho de mayo del año 2009 en las instalaciones del centro de trabajo denominado ES NICARAGUA SA. ubicadas en el municipio de Mateare Km. 16 carretera nueva a León....con el objetivo de constatar y verificar las condiciones existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo en las áreas de las instalaciones del centro de trabajo. ...se verificaron las disposiciones contenidas en el acta de inspección efectuada el día viernes nueve de enero del año dos mil nueve y se constató que la parte

empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes infracciones...no ha reportado las fichas técnicas de las sustancias químicas que utilizan en la empresa al Ministerio del Trabajo, incumpliendo el Arto. 38;... para un porcentaje de cumplimiento de 14%. De conformidad a los artículos 306 y 307 inciso f)...El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción, esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento...con multa de veintitrés mil setecientos diez córdobas con 83/100 (C\$ 23,710.83) equivalente a once salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria rama productos minerales no metálicos...”**Resolución 014-2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, veinticinco de mayo del año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.**

Artos. 38, 306 y 307 inciso f) LGHyST y Arto. 72 numeral 4 inciso a) d) del Reglamento LGHyST

2) El empleador debe reportar al MITRAB las fichas de seguridad de los productos químicos utilizados para trabajos cotidianos de limpieza y fumigación. “ El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez... llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa Instituto Nacional Tecnológico “Inatec Central”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores...constatándose lo siguiente...1.6.3...que el empleador no ha notificado al Ministerio del Trabajo (Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo) las fichas de seguridad de los productos químicos utilizados para trabajos cotidianos de limpieza y fumigación los cuales se encuentran almacenados en el área de bodega de Inatec Central. Incumpliendo lo establecido en el Arto. 18 numeral 11, el Arto.

38 incisos a), b), c), d) y e) de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, el Arto. 13 del Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 21 de la Resolución Ministerial sobre Higiene Industrial en los Lugares de Trabajo...” **Acta de inspección del 21 de agosto del 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Artos.18 numeral 1, 38 incisos a), b), c), d) y e) LGHyST, Arto. 13 del Reglamento de la LGHyST, y Arto. 21 de la Resolución Ministerial sobre higiene industrial en los lugares de trabajo

Inscribir a sus trabajadores en el INSS

El empleador está obligado a inscribir a sus trabajadores en el INSS, caso contrario asume los riesgos laborales. “...La empresa Hielera Sequeira quien no le dio cumplimiento a lo establecido en la Ley de Seguridad Social y en la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo en lo relativo a no tener inscrito al trabajador...en el régimen de seguridad social y no adoptar las medidas preventivas necesarias acorde a la labor que éste realizaba para proteger eficazmente la salud y seguridad del trabajador, que como consecuencia el perjuicio corporal sufrido por el trabajador produce secuelas funcionales en la función de agarre de mano izquierda, rigidez en 2do dedo de mano izquierda y estética que producen incapacidad parcial permanente en su mano izquierda.... I) Se le dispone a la señora Consuelo Sequeira en carácter de empleadora, pagar indemnización correspondiente a la cantidad de C\$13,363.04 (Trece mil trescientos sesenta y tres córdobas con 04/100) en lo que respecta al riesgo laboral. .. III) La presente resolución es sin perjuicio de la acción que el trabajador afectado realice en la vía jurisdiccional que corresponda...” **Resolución No. 003-2009. Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Managua, a los doce**

días del mes de febrero del año dos mil nueve a las nueve de la mañana.

Arto. 82 incisos 4 y 5 Cn, Artos. 28, 320 y 321 LGHyST, Artos. 110, 113 inciso a) y c), 114, 117 y 123 CT y Tabla de Valuación de Deficiencias y/o Discapacidad de Origen Laboral

Botiquín de primeros auxilios

1) El botiquín de primeros auxilios debe mantenerse abastecido. “...Visto expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día martes cuatro de agosto del año dos mil nueve por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Alvarez, en las instalaciones del centro de trabajo denominado INDUSTRIA DE PERFILES METALICOS SA. – INPERSA se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes obligaciones que habían sido infraccionadas:...c) No ha abastecido de medicamentos el botiquín de emergencia ubicado en el área de elaboración de tubos y perlines en producción incumpliendo el Arto. 18 numeral 16;... Obteniendo en la reinspección un porcentaje de cumplimiento de 7.14%. De conformidad a los artículos 306 y 307 inciso f) esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento a las disposiciones indicadas. **POR TANTO:** El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción... multa de treinta y dos mil trescientos treinta y dos córdobas con 95/100 (C\$ 32,332.95) equivalente a quince salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria manufacturera fabricación de productos elaborados de metal...“**Resolución 025–2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez de septiembre del**

año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.

Artos. 18 numeral 16, 306 y 307 inciso e) y f) LGHyST y Arto. 72 numeral 4 inciso a) b) y d) del Reglamento de la LGHyST

2) Los botiquines deben estar abastecidos con los medicamentos contenidos en la lista básica establecida por la DGHyST. “... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez..., llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada “Taller Manuel de Jesús Araica Martínez-Centro de Color Automotriz”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores...constatándose lo siguiente: 1.1.16... que el empleador no cuenta con botiquín de emergencia en el Taller Manuel Araica-Centro de Color Automotriz; desabastecido de medicamento para cualquier caso de emergencia. Incumpliendo el Arto. 18, numeral 16 de la Ley general de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección del 20 de marzo del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo.**

Arto. 18 numeral 16 LGHyST

Obligaciones de los contratistas y sub contratistas

Cumplimiento a las disposiciones en materia de higiene y seguridad del trabajo

1) Trabajo en alturas. Obligaciones que cumplir. “...Visto expediente de investigación de accidente de trabajo, realizado en Casa Pellas Barrio Acahualinca, en el lugar donde ocurrió accidente

de trabajo a las cuatro y treinta de la tarde del día sábado 7 de febrero del año dos mil nueve de consecuencia mortal al trabajador que se desempeñaba como auxiliar de mantenimiento con una antigüedad de nueve años de laborar.... Considerando: Para el trabajo que se realizaba la parte empleadora no le dio cumplimiento a las disposiciones de higiene y seguridad en lo relativo: a) De no utilizar una plataforma de trabajo (60 centímetros de ancho) para el acceso y desplazamiento seguro sobre el entechado, b) No tenían los trabajadores arnés de seguridad, c) La no existencia de punto resistente de anclaje a la estructura del techo para sujetar los arnés de los trabajadores, d) No tener señalizadas las zonas de trabajo, e) Falta de planificación y evaluación de los riesgos de trabajos en altura, f) Falta de supervisión y g) Falta de instrucciones a los trabajadores sobre los riesgos a que estaban expuestos durante sus labores, desencadenando en la ocurrencia del accidente de trabajo...”**Resolución 004-2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, trece de marzo del año dos mil nueve. La una con dos minutos de la tarde.**

Artos 100 y 105 incisos a) y b) CT; Artos. 18 numeral 2), 4); 267 y 268 LGHyST; Artos. 22, 24 25 y 26 literales a, b, c, de Resolución Ministerial sobre las disposiciones básicas de higiene y seguridad del trabajo aplicables a determinados trabajos con riesgos especiales; Artos. 54 y 55 de Resolución Ministerial referente a las medidas básicas de higiene y seguridad del trabajo aplicables a la construcción.

2) La empresa principal debe garantizar que el contratista realice a sus trabajadores los exámenes médicos y les proporcione los equipos de trabajo necesarios para el desempeño de sus funciones. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez... llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa “Universidad del

Valle”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores. ... constatándose lo siguiente:.. 1.5.1... que el empleador la Universidad del Valle, no ha exigido fehacientemente al subcontratista Comedor Daly el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgo laborales dado que los trabajadores que tienen a cargo no cuenta con licencia sanitaria del MINSA, falta de supervisión del uso de gorro y guantes plásticos y la realización de los exámenes médicos; en caso contrario responderá solidariamente por los daños y perjuicios ocasionados a los trabajadores del subcontratista. Incumpliendo lo establecido en el Arto. 34 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección del 21 de julio del 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 34 LGHyST

Tener inscritos a sus trabajadores en INSS

Los contratistas están obligados a inscribir a sus trabajadores en el INSS y a cumplir con todas las medidas de higiene y seguridad del trabajo. “... Vista la documentación del expediente del trabajador... quien sufrió riesgo laboral el día 24 de septiembre del año dos mil ocho, laborando como montador de fibra óptica para el contratista... quien no le dio cumplimiento a lo establecido en la Ley de Seguridad Social y en la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo en lo relativo a tenerlo inscrito en el régimen de seguridad social y no adoptar las medidas preventivas necesarias acorde a la labor que éste realizaba para proteger eficazmente la salud y seguridad del trabajador, quien como consecuencia del accidente presentó perjuicio corporal que produce secuelas de perturbación funcional parcial permanente para la movilidad del hombro y codo derecho, las lesio-

nes producen incapacidad laboral de forma total permanente para actividades que requirieran fuerza – destreza con el miembro superior derecho...Al efecto la suscrita Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo por no tenerlo asegurado y adoptar las medidas de prevención por la parte empleadora...**RESUELVE:** I) Se le dispone al señor Alejandro Álvarez en carácter de empleador pagar indemnización correspondiente a la cantidad de C\$80,600.00 (Ochenta mil seiscientos córdobas con 00/100) en lo que respecta a secuelas por riesgo laboral...” **Resolución No. 005-2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo, Managua, a los veinticinco días del mes de marzo del año dos mil nueve a las diez de la mañana.**

Arto. 82 incisos 4 y 5 Cn, Artos. 28, 320 y 321 LGHyST, artículos 110, 113 inciso a) y c), 114, 117 y 123 CT y Tabla de Valuación de Deficiencias y/o Discapacidad de Origen Laboral

Causas eximentes de responsabilidad para el empleador

1) El empleador no es responsable de la muerte del trabajador en la que él no es parte, si ésta ocurre por agresión.“...Visto el escrito presentado en la Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo, a las ocho y treinta minutos de la mañana del día diecisiete de marzo del año dos mil nueve en la cual la señora ... quien interpone denuncia en contra de.... manifestando que el día viernes seis de febrero del corriente año, siendo las doce y treinta minutos de la tarde, su esposo el señor ...(q.e.p.d).... Salió a almorzar en compañía de Luego de almorzar y estando aun en dicho comedor ... llegaron dos personas a bordo de una motocicleta, la persona que iba como pasajero se bajó de la moto, entró a la comidería y sin mediar palabras le propinó un disparo en la cabeza al señor

Al efecto, la suscrita Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo, **CONSIDERANDO:** I.- La forma y circunstancias de ocurrencia de la muertede un disparo en la cabeza, realizado en el comedor....., a eso de la una y quince minutos de la tarde del día seis de febrero del corriente año, por dos sujetos desconocidos que llegaron a bordo de una motocicleta, es un claro acto delictivo que cabe dentro de la esfera de lo penal. ... **POR TANTO:** Dadas las circunstancia y forma de ocurrencia de la muerte del señor ... en la que un desconocido le hace un disparo en la cabeza mientras éste se encontraba almorzando en una comidería fuera de las instalaciones o locales de la empresa, no queda más que concluir que se trata de un hecho criminal, y no un accidente laboral en el cual no se le puede imputar responsabilidad a la persona jurídica por lo estipulado en el artículo 124 literal e) del Código del Trabajo, y que este hecho debe ser conocido y resuelto por las autoridades competentes en materia penal.” **Resolución No.6 2009 Inspectoría Departamental del Trabajo. Managua, veintitrés de marzo del año dos mil nueve. Las dos y quince minutos de la tarde.**

Artos. 110 y 124 CT, Artos 304 y 331 LGHyST

2) No hay responsabilidad del empleador si el accidente acaece fuera del centro de trabajo y durante la interrupción de la jornada. “... Visto el escrito presentado en la Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo, a las ocho y treinta minutos de la mañana del día diecisiete de marzo del año dos mil nueve en el cual la señora... interpone denuncia en contra de BIMBO NICARAGUA por la muerte de su esposo el señor...Al efecto, la suscrita Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo, **CONSIDERANDO...**II.- Que para que el hecho aquí relacionado pudiera considerarse un accidente laboral deben concurrir los presu-

puestos de hecho establecidos en el artículo No. 110 del Código del Trabajo y particularmente tendríamos que referirnos al literal “c” de dicho artículo, dadas las circunstancias y momentos en que ocurrió tal hecho, que es en el momento en que el señor ... había interrumpido la jornada de trabajo para tomar su almuerzo, pero fuera de la empresa o local de ésta, encontrándose para tales efectos en una comidería particular, razón por la cual no se cumple el presupuesto de hecho planteado en dicho artículo 110 literal c, del Código del Trabajo... RESUELVE: I. No ha lugar a la denuncia y petición interpuesta por la señora... en su calidad de viuda del señor...”**Resolución No.006 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, veintitrés de marzo del año dos mil nueve. Las dos y quince minutos de la tarde.**

Artos. 110 y 124 CT, Artos. 304 y 331 LGHyST

De las condiciones de seguridad

Condiciones de los lugares de trabajo

Condiciones generales

1) Los trabajadores deben realizar su trabajo cómodamente “...Visto expediente de la empresa Río Escondido Industrial SA que con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día catorce de octubre del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero... constatándose que la parte empleadora o su representante no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes disposiciones conforme a la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo... Q) No han adoptado medidas ergonómicas en el área de palmicería, incumpliendo Artos. 292 al 295 de la ley 618;...No cumplió como empresa

con las disposiciones legales que en materia de prevención corresponde asumir con sus trabajadores.... **POR TANTO:** El empleador incurrió en faltas muy graves haciéndolo objeto de una sanción ...La suscrita Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua RESUELVE: I) Ha lugar a sancionar a la empresa Río Escondido Industrial SA con multa de ochenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y cuatro córdobas con 50/100 (C\$ 89,484.50) equivalente a treinta y cinco salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria sujeta a régimen fiscal...”**Resolución 034-2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez nueve de noviembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.**

Artos. 292 y 295 LGHyST

2) La superficie donde debe apoyarse el trabajador para realizar su labor no debe ser lisa porque corre riesgo de resbalarse y sufrir accidente laboral. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Wilfredo Lenin Cisneros Sandino llevó a efecto una inspección integral de higiene y seguridad en la empresa denominada Matadero Central S.A. “MACESA”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores... constatándose las siguientes infracciones:...3.1.1...se constató que el área de la manga de matanza donde los trabajadores se suben para hacer que el ganado avance hacia el área de matanza no brinda condiciones de seguridad para los trabajadores, ya que es liso y ocasiona que a los trabajadores se les deslice la bota y sufran riesgos laborales. Infraccionando Arto. 73 de la Ley No. 618 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección del 17 de marzo del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad el Trabajo. Chontales.**

Arto. 73 LGHyST

Orden, limpieza y mantenimiento

1) El comedor, los vestidores y servicios sanitarios deberán mantenerse limpios y en buen estado mediante mantenimiento adecuado.

“...Visto el expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día viernes ocho de mayo del año 2009..., en las instalaciones del centro de trabajo denominado ES NICARAGUA SA para verificar las condiciones existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo en las áreas de las instalaciones del centro de trabajo...Se verificaron las disposiciones contenidas en el acta de inspección efectuada el día viernes nueve de enero del año dos mil nueve y se constató que la parte empleadora o su representante no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes obligaciones infraccionadas...el comedor que utilizan los trabajadores no dispone de condiciones higiénicas adecuadas incumpliendo los Artos. 97, 98 y 100; los locales que utilizan los trabajadores para vestidores se encuentran completamente deteriorados incumpliendo el Arto. 106; no cuentan con servicios sanitarios en óptimas condiciones de mantenimiento y limpieza, incumpliendo el Arto.109..., para un porcentaje de cumplimiento de 14%. De conformidad a los artículos 306 y 307 inciso f)...El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción, esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento...con multa de veintitrés mil setecientos diez córdobas con 83/100 (C\$ 23,710.83) equivalente a once salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria rama productos minerales no metálicos...” **Resolución 014 – 2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad. Managua, veinticinco de mayo del año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.**

Arto. 109 LGHyST, Arto. 72 numeral 4 incisos a) d) Reglamento de LGHyST

2) Los obstáculos deben ser removidos de los lugares de trabajo.

“...Visto expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día martes cuatro de agosto del año dos mil nueve por el inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Alvarez, en las instalaciones del centro de trabajo denominado INDUSTRIA DE PERFILES METALICOS SA. – INPERSA... se constató que la parte empleadora o su representante no ha procedido a corregir las siguientes infracciones: ... i) No ha adoptado las medidas pertinentes a la liberación de obstáculos por falta de orden donde se movilizan los trabajadores incumpliendo el Arto. 79 de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 23 del Reglamento de dicha ley obteniendo en la reinspección un porcentaje de cumplimiento de 7.14%. De conformidad a los artículos 306 y 307 incisos f) esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento a las disposiciones indicadas. **POR TANTO:** El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción...multa de treinta y dos mil trescientos treinta y dos córdobas con 95/100 (C\$ 32,332.95) equivalente a quince salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria manufacturera fabricación de productos elaborados de metal...” **Resolución 025 – 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez de septiembre del año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.**

Arto, 79 LGHyST y Arto. 23 del Reglamento LGHyST

3) Los lugares de trabajo deben mantenerse limpios.

“...Visto expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día martes cuatro de agosto del año dos mil nueve por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Alvarez, en las instalaciones del centro de trabajo denomina-

do INDUSTRIA DE PERFILES METALICOS S.A. – INPERSA... se constató que la parte empleadora o su representante no ha procedido a corregir las siguientes infracciones:... j) Falta de limpieza y mantenimiento de los equipos de trabajo y sus respectivos puesto de trabajo en el área de tubo, esmirte, perlines y parqueo infraccionando el Arto. 80 de la LGHyST obteniendo en la reinspección un porcentaje de cumplimiento de 7.14%. De conformidad a los artículos 306 y 307 inciso f) de la LGHyST esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento a las disposiciones indicadas. POR TANTO: El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción... multa de treinta y dos mil trescientos treinta y dos córdobas con 95/100 (C\$ 32,332.95) equivalente a quince salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria manufacturera fabricación de productos elaborados de metal... ”**Resolución 025 – 2009 INC. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez de septiembre del año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.**

Arto. 80 LGHyST y Arto. 72 numeral 4 inciso a) b) y d) del Reglamento de LGHyST

4) Las vías de paso en el centro de trabajo deben estar libres de obstáculos. “...Visto expediente de la empresa Río Escondido Industrial SA que con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día catorce de octubre del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero... Constatándose que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes disposiciones conforme a la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo... I) Se detectó obstaculización de las vías de paso: gradas, zonas de paso, extintores de seguridad obs-

truidos y vías de circulación, incumpliendo Arto. 74;...No cumplió como empresa subcontratada con las disposiciones legales que en materia de prevención corresponde asumir con sus trabajadores...POR TANTO: El empleador incurrió en faltas muy graves haciéndolo objeto de una sanción ...La suscrita Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua RESUELVE: I) Ha lugar a sancionar a la empresa Río Escondido Industrial.. con multa de ochenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y cuatro córdobas con 50/100 (C\$ 89,484.50) equivalente a treinta y cinco salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria sujeta a régimen fiscal.. **Resolución 034-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez nueve de noviembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.**

Arto. 74 LGHyST

5) Los materiales de desecho y en desuso deben ser eliminados del centro de trabajo. “... EL día 15 de Octubre del 2009, el suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Ministerio del Trabajo Ing. Manuel Álvarez... llevó a efecto una reinspección de higiene y seguridad en el centro de trabajo denominado “Hospital Bautista”. Con la finalidad de verificar y constatar el cumplimiento de las disposiciones reflejadas en el acta de inspección con fecha del 19 de Mayo del 2009. ...constatándose un porcentaje de cumplimiento del 35.71, encontrándose aún los siguientes incumplimientos.... 3.1.4 ...que todavía existen en las áreas de mantenimiento (patio o a sus alrededores) materiales y equipos en desecho o en desuso, pero el empleador no pudo mostrar las ordenes de salida de dicho equipos dándoles tres días hábiles para presentar la documentación. Incumpliendo los Arto.s.73, 74, 75 y 76 de la Ley General de Higiene y Seguridad del

Trabajo. Acta de reinspección del 15 de octubre del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.

Artos. 73, 74, 75 y 76 LGHyST

Superficie y cubicación

1) El área de lugar de trabajo debe permitir a los trabajadores moverse con facilidad. “...El 27 de Octubre del 2009, el suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Álvarez,...llevó a efecto una reinspección de higiene y seguridad en la empresa denominada Alcaldía de Managua Distrito V con la finalidad de verificar y constatar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de higiene y seguridad reflejada en el acta de inspección realizada el día 17 de Junio del 2009 y el riesgo a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores...encontrando 3.1.4...Durante la reinspección se constató que en el área de vulcanización todavía posee un espacio de trabajo muy reducido y sin ventilación, dado que el trabajo lo realiza en la intemperie sin techado. Infraccionando el artículo 85 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de reinspección del 27 de octubre del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua.**

Arto. 85 LGHyST

2) Las máquinas y muebles de trabajo deben guardar las respectivas distancias. “...El día 26 de Febrero del 2009 el suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...y la Ing. Mayra Torres Sunsín por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, llevaron a efecto una reinspección de higiene y seguridad

en la empresa denominada Fábrica de Calzado Ecco de Nicaragua SA. con la finalidad de verificar y constatar el cumplimiento de las disposiciones reflejadas en el informe de inspección con fecha del 21 de Octubre del 2008; constatándose un porcentaje de cumplimiento del 43.75%... y se encontraron los siguientes incumplimientos...3.1.2...que en los espacios de trabajo y distancia entre máquina y muebles de trabajo como mesas, bancos y otros no guardan la respectivas distancias establecidas en la regulación legal de la materia, además no se ha tomado la respectiva señalización que indique y advierta de precauciones especiales sobre el uso de equipo de protección personal. Incumpliendo lo establecido en el Arto. 79 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de reinspección del 26 de febrero del año 2009. Inspectoría General de Higiene y Seguridad del Trabajo.**

Arto. 89 LGHyST

3) Los lugares de trabajo deben tener como mínimo dos metros cuadrados de superficie por trabajador. “... El día 11 de Noviembre del 2009, el suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Álvarez,...llevó a efecto una inspección integral de higiene y seguridad en la empresa denominada Corporación Municipal de Mercados de Managua (COMMEMA), con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgo a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores. ... constatándose los siguientes incumplimientos: 3.1.4...en algunos locales o puesto de trabajo en las oficinas administrativas no reúnen las condiciones mínimas de dos metros cuadrado de superficie por cada trabajador en su espacio funcional. Incumpliendo el Arto. 85 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...” **Acta de Inspección del 11 de noviembre del año 2009.**

Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Managua.

Arto. 85 LGHyST

Suelo, techos y paredes

1) Debe darse mantenimiento al techo y al cielo falso de los lugares de trabajo para mantener las condiciones de trabajo seguras.

“... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Manuel Álvarez ...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada Alcaldía de Managua, Distrito VI, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose lo siguiente: 3.1.2 ...falta de orden en los estantes y papelería en el área de archivo, también la falta de limpieza en la bodega por acumulación de objetos y materiales, a la vez se constató la falta de mantenimiento u reparación del zinc y cielo raso dado que existen puntos de desprendimiento del cielo raso y también goteo del techo al borde de la pared de las áreas de alfabetización, dirección, recepción y dirección de urbanismo de la alcaldía de Managua, distrito VI. Incumpliendo lo establecido en el Arto. 80 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 11 numeral 11.1 de la Norma Ministerial sobre los Lugares de Trabajo...” **Acta de inspección de higiene y seguridad del trabajo del 17 de abril del año dos mil nueve. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua.**

Arto. 80 LGHyST y Arto. 11 numeral 11.1 de la Norma Ministerial sobre los Lugares de Trabajo

2) El piso del lugar de trabajo debe ser homogéneo, liso y no resbaladizo. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Wilfredo Lenin Cisneros Sandino llevó a efecto una inspección integral de higiene y seguridad en la empresa denominada Matadero Central S.A. “MACESA”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores....constatándose las siguientes infracciones:... 3.1.5...que en el área de vísceras rojas hay unos ladrillo quebrados en el pasillo que están cubiertos con una lámina de acero, lo que puede producir riesgos laborales de accidentes por caídas a los trabajadores. Infraccionando el Arto. 87 de la Ley No. 618 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo.” **Acta de inspección del 17 de marzo del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Chontales.**

Arto. 87 LGHyST

Comedores

El empleador debe proporcionar un lugar específico para uso como comedor, separado de la actividad que realiza la empresa.

“... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...en compañía de Dra. Jacqueline Berroterán en representación del Ministerio de Salud, llevaron a efecto una inspección de higiene, salud y seguridad en la empresa SINSA, Sucursal sede central de repuesto de “Baterías Rocket”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores. ...constatándose lo siguiente:...3.1.10...que el empleador y su representante no ha provisto un lugar específico para ingerir sus alimentos (comedor) el cual debe estar en lugares próximos a su puesto de trabajo separados de focos molestos según el tipo de producto

que se comercializa en el lugar de trabajo. Incumpliendo el Arto.97 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...” **Acta de inspección del 20 de octubre del 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 97 LGHyST

Abastecimiento de agua

1) Debe existir fácil acceso para el consumo de agua del personal. “...Visto expediente de la empresa Río Escondido Industrial SA ...que con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día catorce de octubre del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero... constatándose que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes disposiciones conforme a la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...I.) No existe fácil acceso al agua para consumo del personal, Arto.102;...No cumplió como empresa con las disposiciones legales que en materia de prevención corresponde asumir con sus trabajadores....POR TANTO: El empleador incurrió en faltas muy graves haciéndolo objeto de una sanción...La suscrita Inspectora de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua RESUELVE: I) Ha lugar a sancionar a la empresa Río Escondido Industrial SA con multa de ochenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y cuatro córdobas con 50/100 (C\$ 89,484.50) equivalente a treinta y cinco salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria sujeta a régimen fiscal.” **Resolución 034-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez nueve de noviembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.**

Arto. 102 LGHyST

2) Debe existir una fuente de agua para los trabajadores, en su lugar de trabajo. “...El 27 de Octubre del 2009, el suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Álvarez, ... llevó a efecto una reinspección de higiene y seguridad en la empresa denominada Alcaldía de Managua Distrito V con la finalidad de verificar y constatar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de higiene y seguridad reflejada en el acta de inspección realizada el día 17 de Junio del 2009 encontrándose ...3.1.11...que en las áreas de Promotoría Social y Taller de Vulcanización todavía no disponen de recipientes de agua potable (oasis), incumpliendo el artículo 102 y 103 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo.”. **Acta de inspección del 27 de octubre del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua.**

Artos. 102 y 103 LGHyST

Sala de vestidores y aseo

1) Se deben facilitar armarios especiales a los trabajadores para que en ellos guarden sus objetos personales. “... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Álvarez...mediante inspección se constató que el empleador no ha dotado de armarios individuales (lockers) a los trabajadores del área de molido, cocina y prensa, caldera, refinería y taller de soldadura-mantenimiento de la empresa Industria Chilamatillo, SA., para que éstos guarden sus objetos personales. Incumpliendo el Arto. 107 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el numeral 1.1.17.f del anexo 5 de los servicios de higiene, abastecimiento de agua y vestidores de aseo de la Norma Ministerial sobre las disposiciones básicas de Higiene y Seguridad en los lugares de Trabajo...” **Acta de inspec-**

ción del 22 de mayo del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.”

Arto 107 LGHyST y el numeral 1.1.17.f del anexo 5 de los servicios de higiene, abastecimiento de agua y vestidores de aseo de la Norma Ministerial sobre las disposiciones básicas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

2) Los vestidores y lugar de aseo deben ser diferenciados por sexo, debiendo proveerse de lavador de manos con su respectiva dotación de jabón. “... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Mario Alberto Flores ... llevó a efecto una inspección integral, de higiene y seguridad en la empresa denominada DHL GLOBAL, FORWARDING con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores de la empresa, en el desempeño de sus labores... constatándose el incumplimiento de las siguientes disposiciones legales:3.1.12 Se constató que el empleador no ha proporcionado a los trabajadores de taller de un área de vestidores y de aseo para uso del personal y diferenciado por sexo de ser necesario con los respectivos asientos y armarios individuales con llave para guardar los efectos personales. También se constató que los trabajadores de taller y bodega no disponen de lavador de manos con la respectiva dotación de jabón considerando la naturaleza del trabajo que requiere de una buena asepsia una vez realizada la jornada laboral o mediante ésta se desarrolla o bien cuando se interrumpe para la hora del almuerzo cuando se disponen a ingerir alimentos, de otra manera se potencia el riesgo biológico producto de la falta de medidas adecuadas para controlar el riesgo. Incumpliendo lo establecido en el artículo 106, 107 y 108 de la Ley General de Higiene y Seguridad del trabajo...” **Acta de inspección del 4 de mayo del 2009. Inspectoría**

Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua

Artos. 106,107 y 108 LGHyST

Inodoros

1) Debe existir un inodoro por cada 25 hombres y otro por cada 15 mujeres. “...Visto expediente de empresa AJ FERNANDEZ CIGARS SA con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día tres de junio del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero...se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes medidas según Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo:...el número de baños no corresponde con el número de trabajadores de la empresa, Arto 110;... para un porcentaje de cumplimiento de 11.11%... El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción... con multa de treinta y dos mil trescientos treinta y dos córdobas con 95/100 (C\$ 32,332.95) equivalente a quince salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria rama elaboración de productos de tabaco...” **Resolución 015 – 2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo.** Managua, quince de julio del año dos mil nueve. Las ocho de la mañana.

Arto. 110 LGHySTG

2) Los servicios higiénicos deben mantenerse en buen estado de funcionamiento y limpieza. ”...El día 11 de Noviembre del 2009, el suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Álvarez...llevó a efecto una inspección integral de higiene y seguridad en la institución denominada Corporación Municipal de Mercados de Managua (COMMEMA), con la finalidad de verificar y constatar las condiciones

de riesgo a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores...constatándose incumplimiento de las siguientes disposiciones:3.1.13...los locales de trabajo de la gerencia, vice gerencia de diferentes zonas y el botadero no cuenta con suficientes servicios sanitarios otros que no existen, así como la falta de reparación de los mismos y tenerlos en óptimas condiciones de limpieza. Infracionando el Arto. 109 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de Inspección del 11 de noviembre del año 2009. Inspectoría General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.**

Arto. 109 LGHyST

Escaleras

1) Las escaleras fijas deben tener cinta antideslizante en cada escalón. “El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez ..., llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa Distribuidora César Guerrero, “DICEGSA”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores..., constatándose lo siguiente: 1.1.1... que el empleador no ha adoptado una medida preventiva necesaria para la escalera fija del área de oficina de gerencia y facturación encontrándose la falta de una cinta antideslizante en cada escala, la cual representa una condición insegura para los trabajadores de la empresa DICEGSA incumpliendo el Arto. 18 numeral 2, de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 6 numeral 1 de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta del 23 de julio del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua.**

Arto. 18 numeral 2, LGHyST y Arto. 6 numeral 1 de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo

2) Las escaleras deben tener la altura necesaria cuando sean utilizadas para la estiba de mercadería. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez ..., llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa Distribuidora César Guerrero, “DICEGSA”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores..., constatándose lo siguiente: 3.1.1... que el empleador no ha provisto en el área de bodega de vencido una escalera adecuada de al menos 1.5 mts para facilitar la actividad de bajar y subir cajas de forma segura para los trabajadores para no crear una situación insegura. Incumpliendo lo establecido en el Arto. 6 inciso 1 de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección del 23 de julio del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua.**

Arto. 6 inciso 1 de la Resolución Ministerial de Higiene y Seguridad del Trabajo

De la seguridad de los equipos de trabajo

1) El mantenimiento periódico de los equipos de trabajo es una obligación del empleador que ayuda a prevenir accidentes. “... Para el trabajo que se realizaba, la parte empleadora no dio cumplimiento a las disposiciones básicas de higiene y seguridad en lo relativo: a) Permitir la operación de la máquina inyectora No. 6 bajo condición insegura, al no contar con todos sus dispositivos de seguridad, b) Falta de mantenimiento periódico al equipo, lo cual determina el grado de defectos que pueda presentar la máquina en cualquiera de sus componentes, c) La falta de procedimientos de trabajos seguros, d) No existió advertencia sobre las condiciones del equipo que permitiesen al trabajador mantener una mayor precaución, desencadenando en la

ocurrencia del accidente de trabajo... Por tanto: La parte empleadora por no adoptar las medidas preventivas y necesarias para realizar trabajo en la máquina inyectora No 6,... RESUELVE: I.- Ha lugar a sancionar a la empresa...con multa de treinta y dos mil trescientos treinta y dos córdobas con 95/100 (C\$ 32,332.95) equivalente a quince salarios mínimos vigentes de la actividad económica del sector industria manufacturera...”

Resolución 023-2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, primero de septiembre del año dos mil nueve. Las doce del medio día.

Artos. 100 y 105 incisos a), b) y c) CT; Artos. 18 numeral 1) 2) 4) 5) 13) 15) y 131 LGHyST; artículo 3, apartado B) numerales 1 y 2, artículo 5, apartado A) y, B) Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de trabajo y el numeral 9 del Anexo I medios de protección y dispositivos de seguridad de los equipos de trabajo.

2) Los tanques de cualquier naturaleza que se utilicen como equipos de trabajo deben estar sujetos con cadenas a un poste o a la pared, estén llenos o vacíos. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa Envases Plásticos, S.A., “ENVASA”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose lo siguiente:... 3.7.1...que los tanques de oxígeno industrial de 500 y 200 lbs. utilizados como equipos de trabajo del área de taller de mecánica y eléctrico se encontraban sin su debida cadena que los mantenga sujetos a un poste, columna o pared estén llenos o vacíos, sin reunir los requisitos técnicos de operación y protección para los trabajadores que lo utilizan. Incumpliendo lo establecido en el Arto. 131 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...”. **Acta de inspección del 22**

de julio del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.

Arto. 131 LGHyST

3) En los trabajos de limpieza se debe contar con un exprimidor de lampazo para evitar contaminación o heridas. “... Mediante reinspección técnica realizada por el Ing. Wilfredo Lenin Cisneros Sandino, Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo del departamento de Chontales, en las instalaciones del Centro de Salud de San Francisco de Cuapa ...se pudo constatar un cumplimiento del sesenta por ciento (60.00 %) de las medidas correctivas recomendadas, por lo que queda pendiente el cumplimiento de las infracciones siguientes...5.1En la inspección se constató que el personal de limpieza no cuenta con un exprimidor de lampazos, por lo que se ven expuestas a cortes con objetos corto punzantes que puedan adherirse a las mechas de lampazo y provocar infecciones. Infracionando el Arto. 3 inciso A de la Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de trabajo. **Acta de inspección del 18 de febrero del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo Chontales.**

Arto. 3 inciso A de la Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de trabajo

4) La maquinaria que posee bandas debe tener protección para evitar riesgos de contactos agresivos. “...Mediante reinspección técnica realizada por el Ing. Wilfredo Lenin Cisneros Sandino, Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo del departamento de Chontales, en las instalaciones de la empresa Lácteos Las Delicias...se pudo constatar un cumplimiento del cincuenta por ciento (50.00 %) de las medidas

correctivas recomendadas, por lo que queda pendiente el cumplimiento de las infracciones siguientes:...5.1 En la inspección se constató que en el área de proceso de cuajada hay dos descremadoras que tienen una banda sin protección lo que representa riesgos de contacto agresivo, que pueden causar accidentes a los trabajadores por acción atrapante o cortante. Infraccionando el Arto. 131 de la Ley No. 618 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Anexo I Apartados 6 y 9 de la Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de trabajo. **Acta de inspección del 26 de junio del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 131 LGHyST y el Anexo I Apartados 6 y 9 de la Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de trabajo

5) Debe documentarse la entrega de los equipos de protección para controlar la vida útil y tener constancia que estos equipos son los adecuados para la realización de las tareas asignadas. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Mario Alberto Flores llevó a efecto una inspección integral de higiene y seguridad en la empresa denominada CHINA UNIDA INTERNACIONAL, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores de la empresa, en el desempeño de sus labores. ...constatándose el incumplimiento de las siguientes disposiciones legales... 3.2.3...que el empleador no documenta la entrega de los equipos de protección personal a los trabajadores, en la que se verifique los plazos de hacer efectiva la entrega de los equipos, así como el control de la vida útil que estos tienen, cualquiera que sea el caso, y la constancia que estos equipos son los adecuados para la realización de las tareas asignadas. Incumpliendo lo establecido en el artículo 138 de la Ley General de Higiene y Seguridad

del Trabajo. **Acta de inspección del 15 de abril del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 138 LGHyST

De los equipos de protección personal

1) Los equipos de trabajo deben ser proporcionados en forma completa por el empleador. “Visto el expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día viernes ocho de mayo del año 2009..., en las instalaciones del centro de trabajo denominado ES NICARAGUA SA...con el objetivo de constatar y verificar las condiciones existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo en las áreas de las instalaciones del centro de trabajo... Se verificaron las disposiciones contenidas en el acta de inspección efectuada el día viernes nueve de enero del año dos mil nueve y se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes medidas ...el empleador no está proporcionando totalmente el equipo de protección personal incumpliendo los Artos. 136, 137 y 138;...para un porcentaje de cumplimiento de 14%. De conformidad a los artículos 306 y 307 inciso f)...El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción, esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento...con multa de veintitrés mil setecientos diez córdobas con 83/100 (C\$ 23,710.83) equivalente a once salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria rama productos minerales no metálicos...” **Resolución 014 – 2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, veinticinco de mayo del año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.**

Artos 136, 137 y 138 LGHyST

2) El empleador debe supervisar la utilización de los equipos de protección personal.

“...Visto expediente de empresa A.J. FERNANDEZ CIGARS, S.A. ubicada en el departamento y municipio de Estelí... con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día tres de junio del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chávez Calero... se constató que la parte empleadora o su representante no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes obligaciones infraccionando la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo al :... no supervisar la utilización de los equipos de protección personal Arto. 4 inciso e) y Arto. 6 de Norma Ministerial sobre las Disposiciones Mínimas de Higiene y Seguridad de los Equipos de Protección Personal... para un porcentaje de cumplimiento de 11.11%... El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una multa de treinta y dos mil trescientos treinta y dos córdobas con 95/100 (C\$ 32,332.95) equivalente a quince salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria rama elaboración de productos de tabaco...” **Resolución 015 – 2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, quince de julio del año dos mil nueve. Las ocho de la mañana.**

Arto. 4 inciso e) y Arto. 6 de Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de protección personal

3) La utilización de los equipos de protección personal debe ser objeto de supervisión y los mismos sustituidos por su desmejora.

“...Visto expediente de la empresa Río Escondido Industrial SA ...que con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día catorce de octubre del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chávez Calero... constatándose que la parte em-

pleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes disposiciones conforme a la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo... LL) No se supervisa la utilización de los equipos de protección personal ni se sustituyen los mismos, incumpliendo los Arto. 18 numeral 14 y 138;...No cumplió como empresa con las disposiciones legales que en materia de prevención corresponde asumir con sus trabajadores.... Por Tanto: El empleador incurrió en faltas muy graves haciéndolo objeto de una sanción...La suscrita Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua Resuelve: I) Ha lugar a sancionar a la empresa Río Escondido Industrial SA con multa de ochenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y cuatro córdobas con 50/100 (C\$ 89,484.50) equivalente a treinta y cinco salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria sujeta a régimen fiscal...” **Resolución 034-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez nueve de noviembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.**

Artos. 18 numeral 14 y 138 LGHyST

4) Los equipos de protección personal deben estar en correspondencia con las labores a desarrollar y ser entregados en forma gratuita.

“...Mediante inspección se constató que el empleador no ha suministrado de forma gratuita el equipo de protección personal (cinturones de fuerza) que necesita el trabajador del área de quebrado y molido, así como en el área de molido (mascarilla, ropa de trabajo-delantal y camiseta) y los trabajadores del área de cocina y prensa (mascarilla), también en el área de caldera (guantes de cuero y mascarilla de filtro), en la refinería (mascarilla de filtro), así también taller de soldadura-mantenimiento (pechera de cuero) de la Industria Chilamatillo, S.A. Incumpliendo el Arto. 18, numeral 14, el Arto. 138 de la Ley

General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 4 inciso d) de la Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de protección personal...” **Acta de Inspección del 22 de mayo del año dos mil nueve. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo.**

Arto. 18 numeral 14 y 138 LGHyST y Arto. 4 inciso d) de la Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de protección personal

5) Se debe documentar por el empleador la supervisión del uso de los equipos de protección. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Manuel Álvarez ...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la Alcaldía de Ciudad Sandino, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose lo siguiente... 6.2 ...que el empleador no garantiza de forma documentada una supervisión del uso obligatorio y adecuado de los equipos de protección personal proporcionados a los trabajadores de las áreas del taller (automotriz, moto y eléctrico). Incumpliendo lo establecido en el Arto. 134 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 3 de la Resolución Ministerial relativa a las sanciones a adoptar por incumplimiento a las disposiciones del uso de los equipos de protección personal...” **Acta de inspección del 9 de mayo y 25 de junio del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua.**

Arto. 134 LGHyST y Arto. 3 de la Resolución Ministerial relativa a las sanciones a adoptar por incumplimiento a las disposiciones del uso de los equipos de protección personal

6) Se deben usar los equipos de protección señalados en la ficha de seguridad de los productos químicos.“,, El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada “Comercial Frank Richarson Bunge e Hijos S.A.” con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores.... constatándose lo siguiente 3.2.1...se constató que a los trabajadores de la bodega que realizan el trabajo de trasegado del químico de nombre bundyng no se les ha realizado la supervisión del uso del equipo de protección personal como lo especifica la fichas de seguridad del químico, el cual deberán utilizar mascarilla de filtro y gafas por cualquier salpicadura. Incumpliendo el Arto. 134 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección del 2 d septiembre del 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo.**

Arto. 134 LGHyST

7) Los trabajadores de las bodegas deben usar zapatos con puntas metálicas para protegerse de golpes. “... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...llevó a efecto una inspección especial de higiene y seguridad en el Consorcio de Supermercados Unidos S.A. “Centro de Distribución”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores constatándose lo siguiente:..3.2.3... se constato que el empleador no ha suministrado el debido equipo de protección personal (calzado de protección) de forma gratuita dado que la actividad del trabajo lo requiere para los trabajadores del área de bodega, además se constató que no es necesario un casco de protección para la cabeza en la

ubicaciones de los 31 racks de estantería o almacén, pero sí bastante necesario para los 2 racks de menudeo de producto de menor demanda, dado que los racks de menudo en sus 8 posiciones de almacenamiento ninguno se encuentra paletizado y la probabilidad de accidentes de caída de diferente altura es alta para lo cual debe proteger de accidente a los trabajadores del Centro de Distribución Incumpliendo el Arto. 18, numeral 14, el Arto. 137 y 138 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 4 inciso d) de la Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de protección personal. **Acta de inspección de higiene y seguridad del trabajo del 29 de octubre del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo.**

Arto. 138 LGHyS y Arto. 4 inciso d) de la Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de protección personal

8) Las instalaciones de plataforma de carga de suspensión deben tener dispositivo de seguridad y estar elaboradas de material sólido para que al momento de subir el trabajador a efectuar su trabajo, éste lo haga en condiciones seguras. “... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez ..., llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa Distribuidora César Guerrero, “DICEGSA”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores..., constatándose lo siguiente: 3.7.1...que el equipo de trabajo (montacargas) es utilizado como plataforma de trabajo para poder suspender a los supervisores del área para que estos realicen la actividad de contabilizar los productos de consumo y farmacéuticos que son almacenados en los racks de las bodegas de consumo y fármacos, estas plataformas de carga

de suspensión hechas de forma empírica carecen de dispositivo de seguridad, material sólido de su estructura por la carga que están levantando, dado que las montacargas utilizan polines para levantar a los supervisores; además se observó que el dispositivo de trabajo (batería para cargar las montacargas) se encuentran soportadas por unas cuchillas de montacargas además las baterías son movilizadas con las cuchillas para acercarse a los paneles de 220 volts y poder realizar su actividad sin su dispositivo de seguridad y sin reunir los requisitos técnicos de operación y protección de los mismos. Incumpliendo el Arto. 131 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el anexo 1 numeral 1.1.7 de las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo. **Acta de inspección de higiene y seguridad del trabajo del 23 de julio del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua.**

Arto. 131 LGHyST, el anexo 1 numeral 1.1.7 de las condiciones generales de seguridad de los lugares de trabajo

9) El empleador está obligado a instruir a los trabajadores sobre el uso de los equipos de protección. « El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez y el Ing. César Ulloa González en representación del INSS según los artículos 74 y 75 de la Ley Orgánica del INSS, llevó a efecto una inspección integral de higiene y seguridad en el Instituto Nicaragüense de Energía, “I. N. E.”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores...constatándose los siguientes incumplimientos...y disponiéndose...3.2.1 Que el empleador proporcione gratuitamente a los trabajadores de mantenimiento general, jardinería y bodega de archivo los equipos de protección personal (tapones auditivos, pechera, botas

y fajeros), sustituirlo cuando el caso lo amerite e instruirlo acerca de la forma de utilizarlos, infringiendo Arto. 138 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo **Acta de inspección del 7 de septiembre del 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 138 LGHyST

10) Los trabajadores que levantan pesos y trasladan carga hacia bodegas deben usar fajeros, mascarillas contra polvo y zapatos con punta metálica para protegerse de la caída de objetos. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez ... llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa Distribuidora Managua, SA, “Productos Diana”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose lo siguiente: 3.2.3... que el empleador no ha suministrado el debido equipo de protección personal (mascarilla contra polvo, fajeros y botas de punta metálicas) de forma gratuita dado que la actividad del trabajo lo requiere para los trabajadores que cargan las cajas del camión hacia adentro de la bodega para protegerlos de los riesgos mecánicos, biológicos y ergonómicos. Incumpliendo el Arto. 18, numeral 14, el Artos. 137 y 138 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 4 inciso d) de la Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de protección personal...” **Acta del 10 de noviembre del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 18, numeral 14, 137 y 138 LGHyST y el Arto. 4 inciso d) de la Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de protección personal

11) En lugares con exceso de ruido se debe utilizar protección auditiva y además evaluar mediante exámenes especiales, la condición auditiva de los trabajadores para prevenir daños futuros.”... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Mario Alberto Flores llevó a efecto una inspección integral de higiene y seguridad en la empresa denominada DASOL-TEX SA. con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores de la empresa, en el desempeño de sus labores...y se constató el incumplimiento de las siguientes disposiciones legales:...13.3..... Cabe mencionar que existen áreas afectadas por el ruido de máquinas, en las que se hace necesario proporcionar y garantizar el uso de equipos de protección auditiva a los trabajadores y realizarles exámenes médicos con el propósito de detectar de manera precoz algún posible daño a la salud..... Incumpliendo con lo establecido en el Arto. 27 de Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección del 6 de marzo del 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 27 LGHyST

12) Los trabajadores deben usar mascarillas cuando hay riesgos químicos como pelusa y tamo que se desprende de la tela y realizarse exámenes para detectar precozmente cualquier afectación. “El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Mario Alberto Flores... llevó a efecto una inspección integral de higiene y seguridad en la empresa denominada CHINA UNIDA INTERNACIONAL, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores de la empresa, en el desempeño de sus labores. ... constatándose el incumplimiento de las siguientes disposiciones legales...1.3.3... Cabe mencionar que existen las áreas de línea y corte, en las

que los trabajadores podrían ser afectados por riesgos químicos debido a las partículas (pelusa/tamo) que se desprenden de la tela, en el proceso de producción y trasladada a diferentes áreas, por los efectos de la ventilación dentro de las dos naves que componen la empresa. Asimismo se les debe proporcionar y garantizar el uso de equipos de protección personal (mascarilla) que sea el adecuado para tal efecto a todos los trabajadores, ya que se observó que no todos los trabajadores hacen uso de mascarilla, además el empleador deberá realizarles exámenes médicos correspondiente a este tipo de riesgo, con el propósito de detectar de manera precoz algún posible daño a la salud. Debido a lo anterior el empleador está incumpliendo con lo establecido en el Arto. 25, de Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección del 15 de abril del 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua.**

Arto. 25 LGHyST

13) Los equipos de protección deben ser adecuados a la protección que se debe dar al trabajador, según el trabajo desempeñado. “...El día 11 de noviembre del 2009, el suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Álvarez...llevó a efecto una inspección integral de higiene y seguridad en la Corporación Municipal de Mercados de Managua (COMMEMA), con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgo a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores. ...constatándose las siguientes disposiciones: 3.2.1...que el empleador está suministrando la ropa de trabajo pero que no es la adecuada para proteger a los trabajadores de limpieza de los agentes biológicos, así como la falta de mascarilla de filtro de carbón activado para gases orgánicos, reemplazo de los guantes y las botas de hule para los trabajadores del botadero y mascarilla contra vapores para los operarios

que recolectan la basura, así como las polainas y pechera para el trabajador de soldadura de la zona 3. Incumpliendo los Artos 137 y 138 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de Inspección del 11 de noviembre del año 2009. Inspectoría General de Higiene y Seguridad en el Trabajo.**

Artos 137 y 138 LGHyST

De la señalización

1) En las áreas de trabajo deben existir señales complementarias de seguridad. “...Visto el expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día viernes ocho de mayo del año 2009..., en las instalaciones del centro de trabajo denominado ES NICARAGUA SA...con el objetivo de constatar y verificar las condiciones existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo en las áreas de las instalaciones del centro de trabajo... Se verificaron las disposiciones contenidas en el acta de inspección efectuada el día viernes nueve de enero del año dos mil nueve y se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes medidas ... en las áreas de trabajo no existe señales de seguridad técnica complementarias incumpliendo el Arto. 140;...para un porcentaje de cumplimiento de 14%. De conformidad a los artículos 306 y 307 inciso f)...El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción, esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento...con multa de veintitrés mil setecientos diez córdobas con 83/100 (C\$ 23,710.83) equivalente a once salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria rama productos minerales no metálicos...” **Resolución 014 – 2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, veinticinco de mayo del**

año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.

Arto. 140 LGHyST y el Arto. 72 numeral 4 inciso a) d) Reglamento de LGHyST

2) Las zonas de mayor peligro deben estar bien señalizadas. “...Visto expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día martes cuatro de agosto del año dos mil nueve por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Alvarez, en las instalaciones del centro de trabajo denominado INDUSTRIA DE PERFILES METALICOS SA. – INPERSA...se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes medidas: ... K) No garantizan las características de señalización en las zonas de mayor peligro como las de circulación, el uso de equipo de protección personal y rutas de evacuación incumpliendo el Arto. 139 de la LGHyST y el Arto. 25 del Reglamento de la LGHyST...Obteniendo en la reinspección un porcentaje de cumplimiento de 7.14%. De conformidad a los artículos 306 y 307 inciso f) esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento a las disposiciones indicadas. POR TANTO: El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción... multa de treinta y dos mil trescientos treinta y dos córdobas con 95/100 (C\$ 32,332.95) equivalente a quince salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria manufacturera fabricación de productos elaborados de metal...” **Resolución 025 – 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez de septiembre del año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.**

Arto. 139 LGHyST y Arto. 25 del Reglamento de la LGHyST

3) Las señales lumínicas y/o sonoras deben ser utilizadas para indicar precaución en determinados lugares o procesos. “... Visto expediente de la empresa Río Escondido Industrial SA que con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día catorce de octubre del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero... Constatándose que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes disposiciones conforme a la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo... S) Falta de señales lumínicas y sonoras en los carritos transportadores de frutas, incumpliendo el Arto.144 de la LGHyST... No cumplió como empresa con las disposiciones legales que en materia de prevención corresponde asumir con sus trabajadores.... POR TANTO: El empleador incurrió en faltas muy graves haciéndolo objeto de una sanción...La suscrita Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua RESUELVE: I) Ha lugar a sancionar a la empresa Río Escondido Industrial SA con multa de ochenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y cuatro córdobas con 50/100 (C\$ 89,484.50) equivalente a treinta y cinco salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria sujeta a régimen fiscal...” **Resolución 034-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez nueve de noviembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.**

Arto. 144 LGHyST

4) Debe haber señales complementarias de ubicación de extintores, de riesgos de contactos eléctricos de paneles, caldera, taller de soldadura. “...Mediante inspección se constató que el empleador no ha realizado la señalización complementaria donde indique en qué lugar se encuentra localizado el equipo de extinción contra incendio del área de almacenamiento de se-

milla, así también la falta de señalización de la existencia de riesgo por contacto eléctrico de los paneles secundarios de las áreas de molido, cocina y prensa, caldera, refinería y taller de soldadura-mantenimiento de la empresa Industria Chilamatillo, S.A. Incumpliendo el Arto. 139 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 2 de la Norma Ministerial sobre los lugares de trabajo...”**Acta de inspección del 22 de mayo del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo.**

Arto. 139 LGHyST y Arto. 12 de la Norma Ministerial sobre los Lugares de Trabajo

5) Los lugares de trabajo deben contar con señales que indiquen el uso de los equipos de protección. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez ...llevó a efectuó una inspección de higiene y seguridad en la Alcaldía de Managua, Dirección de Talleres y Servicio, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores constatándose que...el empleador no ha colocado en el área de maquinado, mantenimiento preventivo, lúbricos y electricidad la señalización que indica el uso de los equipos de protección personal (cinturón, gafas, ropa de trabajo, guantes, chaleco y tapones auditivos) obligatorio al momento de entrar a cada área de trabajo así como al momento de realizar el trasiego de aceite en el área de lúbrico de la Dirección de Talleres y Servicios. Incumpliendo lo establecido en el Arto. 141 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el anexo II numeral 2.12 de la Norma Ministerial sobre las disposiciones básicas de higiene y seguridad del trabajo aplicable a la señalización en esta materia...”. **Acta de inspección del 9 de octubre del año 2009.**

Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Arto. 141 LGHyST y el anexo II numeral 2.12 de la Norma Ministerial sobre las disposiciones básicas de higiene y seguridad del trabajo

6) Los colores de seguridad utilizados en la señalización deberán llamar la atención e indicar la existencia de un peligro, así como facilitar su rápida identificación. Para indicar la ruta de evacuación en caso de emergencia, el color deberá ser verde. “... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez, ... llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa “Compañía Cervecera de Nicaragua, S.A....., con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores-- constatándose lo siguiente: Mediante inspección se constató que en la entrada de la sala de máquinas existe rótulo de señalización con fondo de color rojo, que no es el color establecido para indicar las rutas de evacuación en caso de emergencia incumpliendo lo establecido en el Arto. 144 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección 24 de febrero del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 144 LGHyST

7) En el centro de trabajo deben estar señalizadas las rutas de evacuación en caso de emergencia. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez, llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa “Corporación Cefa de Nicaragua, S.A.”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos

los trabajadores en el desempeño de sus labores constatándose lo siguiente:.. 3.3.1...que el empleador no ha realizado la debida señalización de las rutas de evacuación para casos de emergencias en el área de almacén principal (consumo, fármacos y alimentos), despacho de mercadería, oficina de costeo, logística y recepción, bodega 14, comedor, recepción, tele venta, gerencia comercial y gerencia general de la Corporación Cefa de Nicaragua, S.A. Incumpliendo el Arto. 139 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 12 de la Norma Ministerial sobre lugares de trabajo...” **Acta de inspección del 23 de junio del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo.**

Arto. 139 LGHyST; Arto. 12 de la Norma Ministerial sobre Lugares de Trabajo

8) Las áreas de carga y descarga deben estar debidamente señalizadas con franjas amarillas para la circulación de los trabajadores y equipos. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez, llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa “Corporación Cefa de Nicaragua, SA.”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores constatándose lo siguiente”... 3.3.2...que en las instalaciones del área de descargue de mercadería no se ha realizado el debido repintado de color amarillo en las franja para la circulación de los trabajadores y mulas utilizada como medio de transporte de producto así como en el área de bodega 14 en los lugares de almacenamiento de producto terminado (jabones) exactamente en los racks y las mulas que depositan en polines de la empresa Corporación Cefa de Nicaragua, SA. Incumpliendo los Artos. 144 y 146 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...” **Acta de inspección del 23 de junio del año**

2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Arto. 144 y 146 LGHyST

9) Deben existir señales sonoras para advertir a los trabajadores de la ocurrencia de una emergencia. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez y el Ing. César Ulloa González en Representación del INSS según los artículos 74 y 75 de la Ley Orgánica del INSS, llevó a efecto una inspección integral de higiene y seguridad en el Instituto Nicaragüense de Energía, “I. N. E.”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores. ...constatándose lo siguiente... 3.3.5 que en las áreas de mantenimiento, taller de mecánica y comedor no existe una señal acústica que oriente a los trabajadores a conocer a lo inmediato una situación de emergencia, infraccionando el Arto.150 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...” **Acta de inspección del 7 de septiembre del 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 150 LGHyST

10) Debe señalarse mediante símbolos, que la tubería contiene fluido a presión. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez ... llevó a efecto una reinspección de higiene y seguridad en la empresa denominada Zeta Gas Nicaragua, SA., con la finalidad de verificar y constatar el porcentaje de cumplimiento del acta de inspección realizada y las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores, constatándose lo siguiente...3.3.4...que el empleador no ha realizado e identificado el de-

bido símbolo básico complementario y dirección del mismo correspondiente en la tubería donde contiene fluido a presión, según la naturaleza del área de llenado (tubería de gas y agua), tanque de almacenamiento (tubería de aire a presión, gas y vapor) y soldadura (tubería de aire) de la empresa Zeta Gas Nicaragua, SA., planta Miki incumpliendo lo establecido en el Arto. 148 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el numeral 4.2.2 del anexo 4 de la Norma Ministerial sobre las disposiciones Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo aplicables a la señalización en esta materia. **Acta de inspección 17 de noviembre del 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 148 LGHyST y el numeral 4.2.2 del anexo 4 de la Norma Ministerial sobre las disposiciones básicas de higiene y seguridad del trabajo aplicables a la señalización en esta materia

De los equipos e instalaciones eléctricas

Herramientas y equipos de trabajo

1) En los trabajos con riesgos eléctricos el empleador debe observar una serie de medidas de seguridad. “...Visto el expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día viernes ocho de mayo del año 2009...en las instalaciones del centro de trabajo denominado ES NICARAGUA SA. ubicado en el municipio de Mateare Km. 16 carretera nueva a León con el objetivo de constatar y verificar las condiciones existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo en las áreas de las instalaciones del centro de trabajo. ..Se verificaron las disposiciones contenidas en el acta de inspección efectuada el día viernes nue-

ve de enero del año dos mil nueve y se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes medidas...el sistema eléctrico, tales como paneles eléctricos de las áreas de soldadura, taller de mecánica, mecánica industrial y sistema de mando de la planta de adoquín y bloque (sala de mando del equipo de soldar eléctrico ubicado en el taller de mecánica industrial, no dispone de polo a tierra; condición que puede provocar riesgos por contacto eléctrico en caso de energizarse la carcasa de dicho equipo, incumpliendo el Arto. 131) se encuentra sin su tapa de seguridad, incumpliendo el Arto. 151; ... en el área de mecánica industrial las conexiones de los equipos eléctricos (soldador eléctrico) se encontraban conectados directamente al panel por carecer de tomacorrientes, incumpliendo el Arto.160...El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción, esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento con multa de veintitrés mil setecientos diez córdobas con 83/100 (C\$ 23,710.83) equivalente a once salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria rama productos minerales no metálicos...”**Resolución 014- 2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, veinticinco de mayo del año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.**

Artos. 131, 151 y 160 LGHyST

2) Los paneles eléctricos deben contar con protección adecuada. “Visto expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día martes cuatro de agosto del año dos mil nueve por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Alvarez, en las instalaciones del centro de trabajo denominado INDUSTRIA DE PERFILES METALICOS S.A. – INPERSA se cons-

tató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes medidas:... No ha garantizado que las instalaciones eléctricas cumplan con las regulaciones de seguridad contenidas en la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, encontrándose falta de protección en los paneles de 220 voltios, infraccionando el Arto. 151 de la Ley y el Arto. 26 del Reglamento de la Ley...Obteniendo en la reinspección un porcentaje de cumplimiento de 7.14%. De conformidad a los artículos 306 y 307 inciso f) esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento a las disposiciones indicadas. POR TANTO: El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción... multa de treinta y dos mil trescientos treinta y dos córdobas con 95/100 (C\$ 32,332.95) equivalente a quince salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria manufacturera fabricación de productos elaborados de metal...”**Resolución 025 – 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez de septiembre del año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.**

Arto. 151 LGHyST y Arto. 26 del Reglamento LGHyST

3) Para realizar trabajos eléctricos se debe capacitar a los trabajadores en la aplicación de las cinco reglas de oro. “... Visto expediente de investigación de accidente de trabajo, realizado por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Armando González, en instalaciones eléctricas DISNORTE DISSUR (UNION FENOSA)...lugar donde ocurrió accidente de trabajo el día domingo 26 de Julio 2009 a las 12:00 meridiano, al señor....(q.e.p.d.) de consecuencia mortal y a los trabajadores señores...ambos de consecuencia grave... Considerando: El establecimiento principal...es responsable del accidente ocurrido por “2) Falta de instrucción en mate-

ria de riesgos eléctricos para el personal de campo y supervisión para aplicación de las cinco reglas de oro...La suscrita Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua RESUELVE: I.- Ha lugar a sancionar a la empresa ...con multa de noventa y un mil ciento cincuenta y un córdobas con 47/100(C\$ 91,151.47) equivalente a treinta y un salarios mínimos vigentes de la actividad económica del sector electricidad, gas y agua...” **Resolución 026-2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, veintidós de septiembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.**

Arto. 5 inciso h) Norma Ministerial sobre disposiciones básicas de higiene y seguridad aplicables a los equipos e instalaciones eléctricas

4) Es necesario poner a tierra los elementos conductores de la energía eléctrica en la zona de trabajo y usar guantes dieléctricos. “Visto expediente de investigación de accidente de trabajo, realizado por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Armando González en instalaciones eléctricas Grupo de Servicio Especializado (GSECSA), lugar donde ocurrió accidente de trabajo el día domingo 26 de Julio 2009, a las 12:00 meridiano, al señor....(q.e.p.d.) de consecuencia mortal y a los trabajadores señores... ambos de consecuencia grave Considerando... que la empresa subcontratada ... por no adoptar las medidas preventivas y necesarias para realizar trabajos con corriente eléctrica en coordinación con ..., en lo relativo a la: 2) No utilizaban guantes dieléctricos; 9) No cumplió con las medidas preventivas de seguridad mientras se realizaba trabajo en circuitos eléctricos o instalaciones de baja y alta tensión al no instalar en toda la zona de trabajo, puesta a tierra a uno o a dos postes de distancia, es decir 30 metros para evitar quemaduras en caso de explosión, ya que el alcance

es de 2 a 3 metros;... No cumplió como empresa subcontratista con las disposiciones legales que en materia de prevención corresponde asumir con sus trabajadores. Por tanto, la suscrita Inspectora de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua RESUELVE: I.- Ha Lugar a sancionar a la empresa...con multa de noventa y un mil ciento cincuenta y un córdobas con 47/100 (C\$ 91,151.47) equivalente a treinta y un salarios mínimos vigentes de la actividad económica del sector electricidad, gas y agua...”**Resolución 027-2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, veintidós de septiembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.**

Artos. 100 y 105 incisos a), b) y c) CT; Artos. 18 numeral 1) 2) 4) incisos a) y c) 6); 33, 307 incisos e) f) h) 313, 326 incisos a) y c), 327 inciso c) LGHyST; Artos. 4, 5 incisos a) e) f) i) 9 y 15 de la Resolución Ministerial sobre las disposiciones básicas de higiene y seguridad del trabajo aplicables a los equipos e instalaciones eléctricas

5) Deben existir órdenes de trabajo y bitácoras con las medidas de seguridad a implementarse. “...Visto expediente de investigación de accidente de trabajo, realizado por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Armando González, en instalaciones eléctricas del Grupo de Servicio Especializado (GSECSA) lugar donde ocurrió accidente de trabajo el día domingo 26 de Julio 2009, a las 12:00 meridiano, al señor ...(q.e.p.d.) de consecuencia mortal y a los trabajadores señores ...ambos de consecuencia grave...Considerando...que la empresa subcontratada, por no adoptar las medidas preventivas y necesarias para realizar trabajos con corriente eléctrica en coordinación con Disnorte Dissur, en lo relativo a la “...10) Por no tener por escrito órdenes de trabajo, registro de bitácoras de todas las medidas de seguridad a implementarse que sean verificadas en el trabajo a realizar; ...

Por tanto La suscrita Inspectora de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua RESUELVE: I.- Ha lugar a sancionar a la empresa Grupo de Servicio Especializado (GSECSA)...con multa de noventa y un mil ciento cincuenta y un córdobas con 47/100 (C\$ 91,151.47) equivalente a treinta y un salarios mínimos, vigentes de la actividad económica del sector electricidad, gas y agua.**Resolución 027-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, veintidós de septiembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.**

Artos. 100 y 105 incisos a), b) y c) CT; Artos. 18 numeral 1) 2) 4) incisos a) y c) 6); 33, 307 incisos e) f) h) 313, 326 incisos a) y c), 327 inciso c) LGHyST; Artos. 4, 5 incisos a) e) f) i) 9 y 15 de la Resolución Ministerial sobre las disposiciones básicas de higiene y seguridad del trabajo aplicables a los equipos e instalaciones eléctricas

Equipos y herramientas portátiles

Los equipos eléctricos deben tener mantenimiento preventivo en su armazón y en sus cables. “ El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez ...llevó a efecto una Inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada “Astro Cartón de Nicaragua, SA.”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose lo siguiente:.. 3.7.1... que en el área de taller de soldadura se encuentra un soldador para trabajos de reparación con un almacenamiento de carga de 220 volt el cual carecía de mantenimiento preventivo y correctivo en su armazón y su cable de polo a tierra y de alimentación de energía el cual es un requisito técnico de protección para los trabajadores como un equipo de trabajo de la empresa Astro Cartón de Nicaragua, SA. Incumpliendo el Arto. 131 de

la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...” **Acta de inspección del 12 agosto del 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Artos. 100 y 105 incisos a), b) y c) CT; Artos. 18 numeral 1) 2) 4) incisos a) y c) 6); 33, 307 incisos e) f) h) 313, 326 incisos a) y c), 327 inciso c) LGHyST; Artos. 4, 5 incisos a) e) f) i) 9 y 15 de la Resolución Ministerial sobre las disposiciones básicas de higiene y seguridad del trabajo aplicables a los equipos e instalaciones eléctricas

Instalaciones de alta tensión

Se debe planificar y evaluar los riesgos de trabajo en líneas de alta y baja tensión. “... Visto expediente de investigación de accidente de trabajo, realizado por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Armando González en instalaciones eléctricas del Grupo de Servicio Especializado (GSECSA) lugar donde ocurrió accidente de trabajo el día domingo 26 de Julio 2009, a las 12:00 meridiano, al señor... (q.e.p.d.) de consecuencia mortal y a los trabajadores señores...ambos de consecuencia grave... Considerando...que la empresa subcontratada... por no adoptar las medidas preventivas y necesarias para realizar trabajos con corriente eléctrica en coordinación con Disnorte y Dissur en lo relativo a 5) falta de planificación y evaluación de los riesgos de trabajos en líneas de baja y alta tensión... No cumplió como empresa subcontratada con las disposiciones legales que en materia de prevención corresponde asumir con sus trabajadores. Por tanto.... La suscrita Inspectora de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua RESUELVE: I.- Ha lugar a sancionar a la empresa....con multa de noventa y un mil ciento cincuenta y un córdobas con 47/100 (C\$ 91,151.47) equivalente a treinta y un salarios mínimos, vigentes de la actividad económica del sector electricidad, gas y agua. **Resolución 027-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del**

Trabajo. Managua, veintidós de septiembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.

Artos. 100 y 105 incisos a), b) y c) CT; Artos. 18 numeral 1) 2) 4) incisos a) y c) 6); 33, 307 incisos e) f) h) 313, 326 incisos a) y c), 327 inciso c) LGHyST; Artos. 4, 5 incisos a) e) f) i) 9 y 15 de la Resolución Ministerial sobre las disposiciones básicas de higiene y seguridad del trabajo aplicables a los equipos e instalaciones eléctricas

De la Prevención y Protección Contra Incendios

Prevención contra incendios

1) El empleador debe coordinar con los bomberos un plan de emergencia contra incendios. “Visto el expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día viernes ocho de mayo del año 2009..., en las instalaciones del centro de trabajo denominado ES NICARAGUA SA con el objetivo de constatar y verificar las condiciones existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo en las áreas de las instalaciones del centro de trabajo....Se verificaron las disposiciones contenidas en el acta de inspección efectuada el día viernes nueve de enero del año dos mil nueve y se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes medidas....no cuenta con equipos adecuados para la extinción de incendios (extintores), de igual forma se constató que no ha coordinado con la Dirección General de Bomberos un plan de emergencia y que este sea ejecutado, incumpliendo los Artos. 179 y 193 de la LGHyST; el empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción, esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento...con multa de veintitrés mil setecientos diez córdobas con 83/100 (C\$ 23,710.83) equivalente a once

salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria rama productos minerales no metálicos...” **Resolución 014 – 2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, veinticinco de mayo del año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.**

Artos. 179 y 193 LGHyST

2) Medidas de prevención de incendios. “... Visto expediente de empresa con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día martes cuatro de agosto del año dos mil nueve por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Alvarez, en las instalaciones del centro de trabajo denominado INDUSTRIA DE PERFILES METALICOS SA INPERSA... se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes medidas:...No ha adoptado las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, prevención de incendios y evacuación de trabajadores incumpliendo el Arto.18 numeral 10 LGHyST;...Obteniendo en la reinspección un porcentaje de cumplimiento de 7.14%. De conformidad a los artículos 306 y 307 inciso f) LGHyST esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento a las disposiciones indicadas. POR TANTO: El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción... multa de treinta y dos mil trescientos treinta y dos córdobas con 95/100 (C\$ 32,332.95) equivalente a quince salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria manufacturera fabricación de productos elaborados de metal... **Resolución 025 – 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez de septiembre del año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.**

Arto. 18 numeral 10 LGHyST

Extintores portátiles

1) Los extintores portátiles deben ser emplazados sobre parámetros verticales a una altura de 1.20 metros del suelo a la parte superior del equipo. “... Visto expediente de empresa A.J. FERNANDEZ CIGARS, SA... con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día tres de junio del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero...se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes medidas según la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo:... no se supervisa la utilización de los equipos de protección personal Arto. 4 inciso e) y Arto. 6 de Norma Ministerial sobre las disposiciones mínimas de higiene y seguridad de los equipos de protección personal;...en la adecuación de la altura de los extintores contra incendios Arto. 45 de la Norma Ministerial de higiene y seguridad del trabajo relativa a la prevención y extinción de incendios en los lugares de trabajo y el Arto. 195 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo para un porcentaje de cumplimiento de 11.11%... El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una multa de treinta y dos mil trescientos treinta y dos córdobas con 95/100 (C\$ 32,332.95) equivalente a quince salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria rama elaboración de productos de tabaco...” **Resolución 015 – 2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, quince de julio del año dos mil nueve. Las ocho de la mañana.**

Arto. 5 de la Norma Ministerial de higiene y seguridad del trabajo relativa a la prevención y extinción de incendios en los lugares de trabajo

2) Los extintores no deben estar ubicados en el suelo, sino a la altura indicada de 1.20 metros del suelo a la parte superior del equipo. “...3.5.1 Mediante inspección en la empresa Industria Chilamatillo SA se constató que los extintores contra incendio ubicado en el área de almacenamiento de semilla y bodega se encontraban mal ubicados, es decir estaban en el suelo y no a la altura indicada según la norma ministerial que indica que cada extintor debe estar desde el suelo a la parte superior del equipo a 1.20 metros. Incumpliendo el Arto. 195 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 45 de la Norma Ministerial de higiene y seguridad del trabajo relativa a la prevención y extinción de incendio en los lugares de trabajo.” **Acta de inspección de higiene y seguridad del trabajo. Managua 22 de mayo del año 2009.**

Arto. 195 LGHyST, Arto. 45 de la Norma Ministerial de higiene y seguridad del trabajo relativa a la prevención y extinción de incendio en los lugares de trabajo

3) Los extintores deben estar colocados en un lugar visible y sin obstáculos. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Manuel Álvarez ...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la Alcaldía de Ciudad Sandino, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores...constatándose lo siguientes...10.4.3 que en las áreas de bodega y centro de documentación los extintores contra incendio se encontraban obstruidos sin visibilidad para su fácil acceso y uso inmediato en situaciones de emergencia. Incumpliendo lo establecido en el Arto. 195 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 43 de la Norma Ministerial sobre prevención y extinción de incendios en los lugares de trabajo. **Acta de inspección del 9 de mayo y 25 de junio del año 2009. Inspectoría Depar-**

tamental de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua.

Arto.195 LGHyST y Arto. 43 de la Norma Ministerial sobre prevención y extinción de incendios en los lugares de trabajo

Adiestramiento

1) El empleador debe coordinar con los bomberos capacitación en primeros auxilios, prevención y evacuación en caso de incendios. “El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Manuel Álvarez, llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la Alcaldía de Managua, Distrito VI, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose lo siguiente: 1.2.2q...que el empleador no mostró de forma documentada el certificado de las capacitaciones realizadas con los bomberos en materia de primeros auxilios, prevención de incendio y evacuación de los trabajadores de la Alcaldía de Managua del Distrito VI. Incumpliendo lo establecido en el Arto. 21 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...”. **Acta de inspección del 17 de abril del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo, Managua.**

Arto. 21 LGHyST

2) Cada centro de trabajo debe contar con una brigada contra incendios constituida por sus propios trabajadores. “...Los suscritos Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Alvarez (MITRAB) y Mayra Torres Sun-sín (INSS)..., llevaron a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada SINTER, S.A. con la finalidad de verificar las condiciones de riesgos a que está expuestos los

trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose 3.5.6 Que en el centro de trabajo debe existir brigada contra incendios capacitados e instruidos en el tema. Infraccionando los Artos 196 y 197 de la Ley General Higiene y Seguridad del Trabajo el Trabajo. Managua. **Acta de inspección de 22 de abril del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Artos. 196 y 197 LGHyST

De los Equipos Generadores de Vapor (Calderas)

Requisitos

El centro de trabajo requiere de licencia extendida por la Dirección de Higiene y Seguridad del Trabajo para operar calderas. "... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada "Alpha Textil, S.A.", con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores. ... constatándose lo siguiente...3.6.2...que el empleador no cuenta con la licencia de funcionamiento de los equipos generadores de vapor que tiene la empresa Alpha Textil, S.A., a fin de que sea autorizada por el Ministerio del Trabajo (Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo), dado que las seis calderas al iniciar sus actividades de explotación de trabajo, sus licencias de operación no han sido solicitadas ante el Ministerio del Trabajo. Incumpliendo el Arto. 200 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y los Artos. 5 y 6 de la Norma Ministerial sobre condiciones de higiene y seguridad para el funcionamiento de los equipos generadores de vapor o caldera que operen en los centros de trabajo. **Acta de inspección**

del 3 de febrero del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo Managua.

Arto. 200 LGHyST y Artos. 5 y 6 de la Norma Ministerial sobre condiciones de higiene y seguridad para el funcionamiento de los equipos generadores de vapor o caldera que operen en los centros de trabajo

Operación de las calderas

1) Es necesario tener habilitados los dos libros para la caldera marca William Davis, uno para control y otro para reparación y limpieza. "El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada "Chilamatillo", con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores...constatándose lo siguiente...3.6.1 que la empresa Industria Chilamatillo no ha abierto y habilitado los dos libros para la caldera marca William Davis: uno de control y otro de reparación y limpieza de las calderas de la empresa, la cual éstos serán abiertos por la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo del Ministerio del Trabajo. Incumpliendo los Artos. 25 y 27 de la Norma Ministerial de los equipos generadores de vapor. **Acta del 22 de mayo del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo.**

Artos. 25 y 27 de la Norma Ministerial de los equipos generadores de vapor

2) Es obligación notificar a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo la realización de la prueba hidrostática a la caldera. "... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada "Chilamatillo", con la

finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores...constatándose lo siguiente...3.6.5...que el empleador, no hizo la respectiva notificación de la realización de la prueba hidrostática que se realizó a la caldera de la empresa Industria Chilamatillo, S.A., al Ministerio del Trabajo (Dirección General de Higiene y Seguridad); las pruebas hidrostáticas se notifican con 48 horas de anticipación. Cabe mencionar que la empresa Electrotecnia Trejos & Trejos fue la realizó las pruebas hidrostáticas. Incumpliendo con el Arto. 211 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el Arto. 26 de la Norma Ministerial sobre condiciones de higiene y seguridad para el funcionamiento de los equipos generadores de vapor o caldera que operen en los centros de trabajo...”**Acta de inspección de higiene y seguridad del trabajo. Managua 22 de mayo del año 2009.**

Arto. 211 LGHyST y Arto. 26 de la Norma Ministerial sobre condiciones de higiene y seguridad para el funcionamiento de los equipos generadores de vapor o caldera que operen en los centros de trabajo

Limpieza y reparación

El soporte del mantenimiento preventivo y/o correctivo que se efectúe a las calderas debe ser reportado al MITRAB. “El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez... llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa Tip Top Industrial, S.A., “Planta Industrial”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores constatándose lo siguiente:...3.6.5...que el empleador ha realizado el mantenimiento a una de las calderas con un servicio externo pero este reporte no ha sido re-

mitido al Ministerio del Trabajo en el cual refleje el plan de mantenimiento preventivo y correctivo de la caldera observándose que el trabajo que realiza es llenado por cheklist sin información sustentada. Incumpliendo el Arto. 23 de la Norma Ministerial sobre condiciones de higiene y seguridad para el funcionamiento de los equipos generadores de vapor o calderas que operen en centros de trabajo Incumpliendo el Arto. 289 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...”**Acta de inspección del 2 de diciembre del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 289 LGHyST y Arto. 23 de la Norma Ministerial sobre condiciones de higiene y seguridad para el funcionamiento de los equipos generadores de vapor o calderas que operen en centros de trabajo

Licencia para operar las calderas

Los operadores de caldera deben tener licencia para operar las mismas. “...Visto expediente de la empresa Río Escondido Industrial SA ...que con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día catorce de octubre del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero... Constatándose que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes disposiciones conforme a la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...Ñ) El operador de caldera no cuenta con su licencia para operar equipos generadores de vapor (caldera), incumpliendo los Artos. 203, 204 de la LGHyST;...No cumplió como empresa con las disposiciones legales que en materia de prevención corresponde asumir con sus trabajadores.... POR TANTO: El empleador incurrió en faltas muy graves haciéndolo objeto de una sanción... La suscrita Inspectora de Higiene y Seguridad del

Trabajo de Managua RESUELVE: D) Ha lugar a sancionar a la empresa Río Escondido Industrial SA con multa de ochenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y cuatro córdobas con 50/100 (C\$ 89,484.50) equivalente a treinta y cinco salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria sujeta a régimen fiscal...”**Resolución 034-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez nueve de noviembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.**

Artos. 203 y 204 LGHyST

Ergonomía

Peso máximo

El peso máximo a levantar por hombres sanos y entrenados físicamente y en condiciones seguras es de 40 kilogramos, y mujeres 23 kilogramos. “...Visto expediente de empresa A.J. FERNANDEZ CIGARS, SA con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día tres de junio del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero.... se constató que la parte empleadora o su representante no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes obligaciones infraccionadas según Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo:... a) El empleo de un medio mecánico para desmontar chasis de rastra de 40 pies de largo y 8,000 libras de peso de camión de 18 ruedas, b) Falta de procedimientos de trabajo para las diferentes actividades, según la tarea, c) Falta de instrucciones a los trabajadores sobre los riesgos a que estaban expuesto durante sus labores, d) Falta de supervisión en el trabajo que se estaba realizando, e) No notificar los accidentes laborales,

desencadenando en la ocurrencia del accidente de trabajo...para un porcentaje de cumplimiento de 11.11% ... El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una multa de treinta y dos mil trescientos treinta y dos córdobas con 95/100 (C\$ 32,332.95) equivalente a quince salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria rama elaboración de productos de tabaco...” **Resolución 015 – 2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, quince de julio del año dos mil nueve. Las ocho de la mañana.**

Arto. 12 Resolución Ministerial de higiene y seguridad del trabajo relativo al peso máximo de la carga manual que puede ser transportada por un trabajador

Diseño del puesto de trabajo

Diseñar todo puesto de trabajo teniendo en cuenta al trabajador y la tarea que va a realizar a fin de que ésta se lleve a cabo cómodamente. “... Visto expediente de empresa A.J. FERNANDEZ CIGARS, SA con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día tres de junio del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero.... se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes obligaciones infraccionadas, según Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo:... no se han garantizado las condiciones ergonómicas necesarias y adecuadas para que el trabajador desarrolle su labor cómoda y eficazmente, infraccionando el Arto...292 de la LGHyST;... para un porcentaje de cumplimiento de 11.11%..... El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una multa de treinta y dos mil trescientos treinta y dos córdobas con 95/100 (C\$ 32,332.95) equivalente a quince salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria rama elaboración de productos de ta-

baco...” **Resolución 015 – 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, quince de julio del año dos mil nueve. Las ocho de la mañana.**

Arto. 292 LGHyST

Condiciones ergonómicas del trabajo sentado

1) Los asientos deben reunir condiciones ergonómicas para la realización del trabajo sentado. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Mario Alberto Flores, llevó a efecto una inspección integral, de higiene y seguridad en la empresa denominada: DASOLTEX,S.A. con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores de la empresa, en el desempeño de sus labores... y se constató el incumplimiento de las siguientes disposiciones legales: ...13.3... En esta área se detectó que los asientos o sillas utilizadas en las líneas no cumplen con los requisitos ergonómicos que deben tener aquellos trabajadores que realizan su trabajo sentado ya que éstas deberían ser adecuados a la actividad que se va a realizar y par la altura de la mesa, la altura del asiento y del respaldo deberán ser ajustables a la anatomía del trabajador que las usa, el asiento debe permitir al trabajador inclinarse hacia delante o hacia atrás con facilidad, el trabajador debe tener espacio suficiente para las piernas debajo de la mesa de trabajo y poder cambiar de posición de piernas con facilidad, los pies deben estar planos sobre el suelo o el pedal , el asiento debe tener un respaldo en la que el trabajador apoye la parte inferior de la espalda y tener buena estabilidad y cojín tejido respirable para evitar resbalarse. Incumpliendo con lo establecido en el Arto. 292 de Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...” **Acta de inspección del 6 de marzo del año 2009. Inspección**

toría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Arto. 292 LGHyST

2) En la realización del trabajo sentado, la altura de la silla debe corresponder con la mesa de trabajo debiendo tener un soporte ajustable para codos, etc. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Mario Alberto Flores, llevó a efecto una inspección integral de higiene y seguridad en la empresa denominada DASOLTEX,S.A. con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores de la empresa, en el desempeño de sus labores... y se constató el incumplimiento de las siguientes disposiciones legales:....5.7.2 ... que el empleador no asegura las condiciones cómodas de acuerdo al trabajo que se va a realizar cuando este lo realiza el trabajador sentado haciendo corresponder la altura de la silla con la mesa de trabajo, asimismo estas sillas deben tener un soporte ajustable para los codos, los antebrazos o las manos y la espalda. Incumpliendo lo establecido en el artículo 293, incisos c) y d) y el artículo 294, inciso e) de la Ley General de Higiene y Seguridad del trabajo...” **Acta de inspección del 6 de marzo del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo.**

Arto. 293, inciso c) y d) y Arto. 294, inciso e) LGHyST

Trabajo de pie

1) Las alfombras ergonómicas son necesarias para que el trabajador que realiza su trabajo de pie se proteja de la dureza del piso. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez... llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la

empresa denominada “Astro Cartón de Nicaragua, S.A.”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores ...constatándose lo siguiente...5.7.6...que el empleador y su representante no ha provisto a los trabajadores del área de rotari de su respectiva comodidad, dado que su trabajo al momento de utilizar la máquina en un tiempo esporádico o continuo dependiendo de la demanda de producción su trabajo es permanecer de pie y no se encontró ninguna alfombra ergonómica para que el trabajador no esté sobre una superficie dura, incumpliendo lo establecido en el Arto. 297 incisos f) de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección del 12 de agosto del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 297 inciso f) LGHyST

2) Se debe proporcionar asientos para que el que trabaja de pie pueda descansar a intervalos de cada 3 horas, así como proporcionar un reposa pie y alfombra ergonómica. “El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Mario Alberto Flores llevó a efecto una inspección integral de higiene y seguridad en la empresa denominada SAM KWAN BORDADOS con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores de la empresa, en el desempeño de sus labores.Se constató el incumplimiento de las siguientes disposiciones legales: 5.7.6... que el empleador no ha tomado las medidas necesarias en materia de ergonomía para con los trabajadores que trabajan de pie por más de tres horas seguidas durante la jornada laboral diaria al no proporcionarles a éstos sillas o taburetes en cantidad proporcional al número de trabajadores para que puedan sentarse a intervalos periódicos, así mismo proporcionarles un reposa pie en

el caso que el trabajador permanezca de pie y no realice traslado o desplazamiento de su persona, esto con el fin de ayudar a reducir la presión sobre la espalda y para que el trabajador pueda cambiar de postura. Cabe mencionar que también deberá proporcionar al trabajador de forma individual una alfombra ergonómica para que el trabajador no tenga que estar de pie sobre una superficie dura...” **Acta de inspección del 20 de abril del 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Artos. 296 y 297 LGHyST

Actividades físicas

El trabajador no debe realizar un sobre esfuerzo en la prestación de su trabajo. “... El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Wilfredo Lenin Cisneros Sandino..., llevó a efecto una inspección integral de higiene y seguridad en la empresa denominada Matadero Central S.A. “MACESA”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores.... constatándose las siguientes infracciones: 3.1.1...que el anexo que se colocó al contrapeso de la puerta de la entrada de ganado en el área de matanza hace que la puerta se quede atorada y éste desequilibrado, lo que ocasiona que el trabajador realice sobre esfuerzo para poder abrir la puerta infraccionando el Arto. 73 de la Ley No. 618 Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección del 17 de marzo del 2009. Acta de Inspección de higiene y seguridad del Trabajo. Chontales.**

Arto. 73 LGHyST

Condiciones de Higiene Industrial

Evaluación de los riesgos higiénico industriales

El empleador debe elaborar un programa de medición de contaminantes (temperatura, iluminación, ruido, químicos). “...EL día 12 de abril del 2010, el suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, ...llevó a efecto una inspección técnica de higiene y seguridad en el centro de trabajo denominado “Industrial de SNACK, S.A.”, con la finalidad de verificar el cumplimiento del acta del día 03 de Junio del 2009, realizada por el Ing. Gerardo Adolfo León Rivas, Responsable del Departamento de Industria, Servicio & Agro del Ministerio del Trabajo y constatar las condiciones de riesgos que a están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores. ... constatándose un porcentaje de 0 % de cumplimiento... En la inspección se constató que el empleador no posee un programa de evaluación de riesgos higiénicos industriales, es decir: un programa de medición de contaminantes, (temperatura, iluminación, ruido, químicos). Incumpliendo el artículo 114 numeral 1, 2 y 3; Artos. 115 inciso a) y b) de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y el artículo 5 numeral 1, 2, 3, de la Resolución Ministerial de higiene industrial de los lugares de trabajo. **Acta de inspección del 12 de junio del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Artos. 114 numeral 1, 2 y 3, 115 incisos a) y b) de la LGHyST y artículo 5 numeral 1, 2, 3, de la Resolución Ministerial de higiene industrial de los lugares de trabajo

Ambiente Térmico

1) El confort térmico es parte de las condiciones ambientales de los centro de trabajo. “...Visto expediente de la empresa Río Escondido Industrial SA ...que con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día catorce de octubre del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero... Constatándose que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes disposiciones conforme a la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo... O) Las condiciones ambientales (condiciones de confort térmico) que se mantienen en planta de producción constituyen una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores, incumpliendo Arto. 118 y 119 de la LGHyST;..No cumplió como empresa con las disposiciones legales que en materia de prevención corresponde asumir con sus trabajadores... **POR TANTO:** El empleador incurrió en faltas muy graves haciéndolo objeto de una sanción... La suscrita Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua. **RESUELVE:** I) Ha lugar a sancionar a la empresa Río Escondido Industrial SA con multa de ochenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y cuatro córdobas con 50/100 (C\$ 89,484.50) equivalente a treinta y cinco salarios mínimos vigentes de la actividad económica industrial sujeta a régimen fiscal...” **RESOLUCIÓN 034-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez nueve de noviembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.**

Artos. 118 y 119 LGHyST

2) Los lugares de trabajo deben ser ventilados en forma natural o mecánica para evitar el exceso de calor. “... El suscrito inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel

Álvarez ... llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada “Astro Cartón de Nicaragua, S.A.” con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores...constatándose lo siguiente:...4.2.1 ... que en el área de corrugado de la empresa Astro Cartón de Nicaragua, S.A. sus condiciones de fuente termo hidrométricas constituyen una incomodidad y molestia para los trabajadores que permanecen dado que las mismas maquinarias irradian calor y lo transmiten por todo el local y en esta área no se encuentra con ventilación forzada mecánicamente o natural por lo que su acumulación de aire genera calor. Incumpliendo los Artos. 118 y 119 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección del 12 de agosto del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Artos. 118 y 119 LGHyST

Ruidos

1) En el ambiente de trabajo, el ruido no debe exceder los niveles permitidos. “...El suscrito inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez... llevó a efecto una Inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada ES NICARAGUA S.A. el día viernes ocho de mayo del año 2009 en las instalaciones del centro de trabajo con el objetivo de constatar y verificar las condiciones existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo en las áreas de las instalaciones del centro de trabajo... Se verificaron las disposiciones contenidas en el acta de inspección efectuada el día viernes nueve de enero del año dos mil nueve y se constató que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes medidas....la máquina de procesamiento de adoquines y bloques genera altos niveles de

ruido, no se da el mantenimiento adecuado para evitar los riesgos físicos incumplimiento el Arto. 131 de la LGHyST para un porcentaje de cumplimiento de 14%.; ...De conformidad a los artículos 306 y 307 inciso f) ...El empleador incurrió en faltas graves haciéndolo objeto de una sanción, esta autoridad señala que la empresa se hace acreedora para sancionarla por incumplimiento ...con multa de veintitrés mil setecientos diez córdobas con 83/100 (C\$ 23,710.83) equivalente a once salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria rama productos minerales no metálicos...”**Resolución 014 – 2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, veinticinco de mayo del año dos mil nueve. Las ocho con treinta y un minutos de la mañana.**

Arto. 131 LGHyST

2) El ruido generado en los centros de trabajo debe ser evaluado porque es contaminante físico. “...Visto el expediente de la empresa Rio Escondido Industrial SA ...que con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día catorce de octubre del año 2009 por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Calero... Constatándose que la parte empleadora o su representante no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes disposiciones conforme a la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...P) No ha realizado evaluación del contaminante físico (ruido), incumpliendo los Artos. 114 numerales 1 y 3 y 121 de la LGHyST;...No cumplió con las disposiciones legales que en materia de prevención corresponde asumir con sus trabajadores....POR TANTO: El empleador incurrió en faltas muy graves haciéndolo objeto de una sanción ...La suscrita Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua RESUELVE: I) Ha lugar a sancionar a la empresa ...con multa de ochenta

y nueve mil cuatrocientos ochenta y cuatro córdobas con 50/100 (C\$ 89,484.50) equivalente a treinta y cinco salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria sujeta a régimen fiscal..”**RESOLUCIÓN 034-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez nueve de noviembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.**

Arto. 114 numerales 1 y 3 y 131 LGHyST

Iluminación

1) En los lugares de trabajo debe existir una iluminación que permita la realización de las actividades cotidianas. “...El día 11 de noviembre del 2009, el suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Álvarez... llevó a efecto una Inspección Integral de higiene y seguridad en la Corporación Municipal de Mercados de Managua (COMMEMA), con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgo a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores. ...constatándose el incumplimiento de las siguientes disposiciones...4.4.1...se constató que la iluminación en los locales de gerencia general, zona 1 y 3 no permite según las condiciones de visibilidad realizar las actividades cotidianas encontrándose estas luminarias sin mantenimiento preventivo y reemplazo de las mismas, incumpliendo el Arto. 76 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de Inspección del 11 de noviembre del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad en el Trabajo.**

Arto. 76 LGHyST

2) Las lámparas para la iluminación deben tener sus respectivos difusores de protección para proteger la luminaria de caída y dar una mejor relación de iluminación dentro de los locales. “ El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...en la empresa “Centro de Salud Francisco Buitrago” con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... constatándose lo siguiente: 3.1.1...que según el diseño y dispositivo (lámparas de iluminación) no cumple con su respectiva protección de seguridad creando este un riesgo de caída de objetos, y a la vez las lámparas no cuentan con sus respectivos difusores de protección para proteger la luminaria de caída y dar una mejor relación de iluminación dentro de los locales de clínica de fisioterapia, clínica #25 medicina general, acupuntura, basiloscopia, rayos x, consultorio de medicina general, clínica fisiatría, central de equipos, programa de tuberculosis, bodega de insumos médicos, farmacia, laboratorio, departamento de admisión de archivo, consultorio de medicina general, uro y emergencia, consultorio de emergencia, odontología y bodega de materiales no médico del Centro de Salud Francisco Buitrago. Incumpliendo el Arto.75 inciso b) de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...”. **Acta de inspección de higiene y seguridad del 27 de mayo y 2 de junio del año 2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 75 inciso b) LGHyST

3) El empleador debe efectuar evaluación de la iluminación existente en el centro de trabajo. “..EL día 15 de octubre del 2009, el suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Ministerio del trabajo Ing. Manuel Álvarez...llevó a efecto una re inspección de higiene y seguridad

en el centro de trabajo denominado “Hospital Bautista”. Con la finalidad de verificar y constatar el cumplimiento de las disposiciones reflejadas en el acta de inspección con fecha del 19 de Mayo del 2009... constatándose un porcentaje de cumplimiento del 35.71, encontrándose aún los siguientes incumplimientos 4.1.1 ... se constató que el empleador todavía no ha realizado evaluaciones ambientales de iluminación y de ruido en los ambientes de trabajo. Incumpliendo los Artos. 114 numeral 1, 2 y 3, 115 incisos a) y b) y 117 de la Ley General de Higiene y Seguridad del trabajo...”**Acta de reinspección del 15 de octubre del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Artos. 114 numeral 1, 2 y 3, 115 incisos a) y b) y 117 LGHyST

De los desechos agroindustriales

Almacenamiento y eliminación

La basura debe ser colocada en los recipientes destinados para ello. “...Los suscritos Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Manuel Alvarez (MITRAB) y Mayra Torres Sun-sín (INSS)...llevaron a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa denominada SINTER, SA. con la finalidad de verificar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores... encontrándose que...3.2.1...la basura que evacúan no la depositan totalmente en los container. Infraccionando los Artos 79 y 80 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. **Acta de inspección de 22 de abril del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Artos 79 y 80 LGHyST

Tratamiento a las aguas residuales

1) Deben realizarse análisis químicos a aguas residuales para poder ser vertidas al alcantarillado público. “...Visto expediente de la empresa Río Escondido Industrial SA... que con acta de reinspección de higiene y seguridad del trabajo realizada el día catorce de octubre del año 2009 realizada por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ing. Adiack Chévez Cale-ro...Constatándose que la parte empleadora no ha procedido a darle cumplimiento a las siguientes disposiciones conforme a la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo... T) No se están realizando análisis químicos a las aguas residuales, incumpliendo Arto. 289 de la LGHyST;...No cumplió como empresa con las disposiciones legales que en materia de prevención corresponde asumir con sus trabajadores.... **POR TANTO:** El empleador incurrió en faltas muy graves haciéndolo objeto de una sanción...La suscrita Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo de Managua RESUELVE: I) Ha lugar a sancionar a la empresa...con multa de ochenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y cuatro córdobas con 50/100 (C\$ 89,484.50) equivalente a treinta y cinco salarios mínimos vigentes de la actividad económica industria sujeta a régimen fiscal...”**RESOLUCIÓN 034-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, diez y nueve de noviembre del año dos mil nueve. A las diez y treinta minutos de la mañana.**

Arto. 289 LGHyST

2) Los resultados de los análisis de las aguas de desecho deben ser remitidas al MITRAB. “...El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...llevó a efecto una inspección de higiene y seguridad en la empresa Tip Top Industrial, S.A., “Planta In-

dustrial”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores constatándose lo siguiente:.. 5.5.4...que la empresa Tip Top industrial cuenta con una planta de tratamiento de aguas las cuales se le ha practicado análisis químicos con CIENA o CIRA pero los análisis no fueron mostrados porque expresaban que eran confidenciales, por lo que estas pruebas no han sido notificadas al MITRAB si es que se hicieron. Incumpliendo el Arto. 289 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo...” **Acta de inspección del 2 de diciembre del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 289 LGHyST

Intervención, Vigilancia y Control

De la DGHST

Instancia rectora de la HST

En materia de higiene y seguridad ocupacional no existe información confidencial en las empresas que se excluya de la revisión de la instancia rectora. “ El suscrito Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo Ing. Manuel Álvarez...llevó a efecto una Inspección de higiene y seguridad en la empresa Tip Top Industrial, S.A., “Planta Industrial”, con la finalidad de verificar y constatar las condiciones de riesgos a que están expuestos los trabajadores en el desempeño de sus labores constatándose lo siguiente...1.1.1... que el empleador y su representante ha elaborado un diagnóstico inicial el cual está contemplado en un mapa de riesgos laborales específicos de la empresa Tip Top Industrial “Planta Industrial”, S.A., pero éste fue elaborado sin ha-

berse terminado de realizar la evaluación de los riesgos dado que a la vez se observó que en el mapa no contemplan los riesgos del agente físico (iluminación, ruido y temperatura) según el área que fueron monitoreadas y a la vez este mapa de riesgo no fue proporcionado por razones de confidencialidad y en ningún lugar se observó la complementación de su correspondiente plan de prevención y promoción del trabajo saludable. Incumpliendo el Arto. 8, numeral 5 de la Ley General de Higiene y Seguridad...” **Acta de inspección del 2 de diciembre del año 2009. Inspectoría de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua.**

Arto. 18 numeral 5 LGHyST

De las infracciones

1) Falta grave. Incumplimiento de obligaciones de trabajo en altura. “Visto expediente de investigación de accidente de trabajo, realizado por el Inspector de Higiene y Seguridad del Trabajo, en el lugar donde ocurrió accidente de trabajo a las cuatro y treinta de la tarde del día sábado 7 de febrero del año dos mil nueve de consecuencia mortal.... Por tanto: La parte empleadora por no adoptar las medidas preventivas y necesarias para realizar trabajo en altura incurrió en una falta muy grave.... Ha lugar a sancionar a la empresa Casa Pellas S.A. ubicado en el Barrio Acahualinca con multa de ochenta y dos mil ciento dieciocho córdobas con 38/100(C\$ 82,118.38) equivalente a treinta y un salarios mínimos vigentes de la actividad económica del sector comercio, los que deberá depositar dentro de tercero día después de notificado de la presente resolución, en la oficina de tesorería de la Dirección Administrativa Financiera del Ministerio del Trabajo. **Resolución 004-2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, trece de marzo del año**

dos mil nueve. Las una con dos minutos de la tarde.

Artos. 100 y 105 incisos a) y b) CT; Artos. 18 numeral 2), 4); 267, 268 LGHyST; Artos. 22, 24, 25 y 26 literales a, b, c, de Resolución Ministerial sobre las disposiciones básicas de higiene y seguridad del trabajo aplicables a determinados trabajos con riesgos especiales; Artos. 54 y 55 de Resolución Ministerial referente a las medidas básicas de higiene y seguridad del trabajo aplicables a la construcción

2) Al no utilizar medios mecánicos para mover objeto que excedía peso manejable manualmente y provocar un accidente de trabajo, se cometió una falta grave. “...La parte empleadora por no adoptar las medidas preventivas y necesarias para realizar trabajo de desmontar chasis de rastra de camión de 40 pies de largo y 8,000 libras de peso sin medio mecánico incurrió en una falta grave... Por tanto... Ha lugar a sancionar a la empresa Transporte Paola, SA. (TRANSPASA) con multa de sesenta y un mil setecientos cuarenta y siete córdobas con 77/100 (C\$ 61,747.77) equivalente a veintiún salarios mínimos vigentes de la actividad económica del sector transporte...” **Resolución 021-2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, once de agosto del año dos mil nueve. Las doce del medio día.**

Arto. 325 incisos a) y c) LGHyST

De los Riesgos Laborales

De los derechos del trabajador que sufre riesgo laboral

La exención de responsabilidad de accidente laboral fatal no libera al empleador de cumplir el pago de prestaciones de ley que hubie-

ren correspondido al fallecido. “...Visto el escrito presentado en la Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo, a las ocho y treinta minutos de la mañana del día diecisiete de marzo del año dos mil nueve en la cual la señora... interpone denuncia en contra de la empresa BIMBO SA...Al efecto, la suscrita Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo, CONSIDERANDO...II.- Que para que el hecho aquí relacionado pudiera considerarse un accidente laboral deben concurrir los presupuestos de hecho establecidos en el artículo No. 110 del Código del Trabajo y particularmente tendríamos que referirnos al literal “c” de dicho artículo, dadas las circunstancias y momentos en que ocurrió tal hecho, que es en el momento en que el señor...había interrumpido la jornada de trabajo para tomar su almuerzo, pero fuera de la empresa o local de ésta, encontrándose para tales efectos en una comidería particular, razón por la cual no se cumple el presupuesto de hecho planteado en dicho artículo 110 literal c, del Código del Trabajo..., CONSIDERANDO...II.- RESUELVE: I. No ha lugar a la denuncia y petición interpuesta por la señora ... en su calidad de viuda del señor III.- Queda a salvo el derecho de la señora... de reclamar en la vía competente las prestaciones sociales que en ley correspondan. ...” **Resolución N° 006-2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo.- Managua, veintitrés de marzo del año dos mil nueve. Las dos y quince minutos de la tarde.**

Artos. 42, 110 y 124 CT; Decreto 25-2006 Reglamento a la Ley No. 290, Artos. 304 y 331 LGHyST

Indemnización a los trabajadores no asegurados

1) El empleador al no tener asegurado al trabajador en el INSS, no sólo debe asumir el

pago de indemnización en caso de incapacidad parcial permanente sino, cuando fuere necesario, otros gastos como prótesis. "...El perjuicio corporal produce secuelas funcionales en la función de agarre de mano izquierda, rigidez en 2do dedo de mano izquierda y estética que producen incapacidad parcial permanente en su mano izquierda...I) Se le dispone a la empresa Hielera Sequeira en carácter de empleadora, pagar indemnización correspondiente a la cantidad de C\$13,363.04 (Trece mil trescientos sesenta y tres córdobas con 04/100) en lo que respecta al riesgo laboral. II) Así mismo se le dispone que deberá cubrir los gastos de prótesis, según prescripción médica..." **Resolución No. 003-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo, Managua, a los doce días del mes de febrero del año dos mil nueve a las nueve de la mañana.**

Artos. 28, 320 y 321 LGHyST y Artos. 110, 113 incisos a) y c), 114, 117 y 123 CT y Tabla de Valuación de Deficiencias y/o Discapacidad de Origen Laboral

2) Si producto de un riesgo laboral de un trabajador no asegurado, éste es declarado con incapacidad temporal, el empleador debe asumir el salario de los días que no pueda trabajar. "...Vista la documentación de expediente de demanda por riesgo laboral del trabajador...antigüedad de laborar en la empresa de 10 meses...quien se desempeñaba como soldador eléctrico y sufrió riesgo laboral el día nueve de octubre del año dos mil ocho a las dos de la tarde al estar instalando estructuras metálicas de tarima en evento que se iba a realizar en el OLOF PALME...presentando pérdida de la capacidad laboral de hasta un 24 % en el miembro superior derecho... RESUELVE: I) Se le ordena al señor Ronald Muñoz... en el carácter de empleador pagar indemnización por incapacidad parcial permanente por la cantidad de C\$ 44,640.00

(Cuarenta y cuatro mil seiscientos cuarenta córdobas con 00/100) e incapacidad temporal por 95 días de subsidios equivalentes a un monto de C\$17,100.00 (Diecisiete mil cien córdobas con 00/100) en lo que respecta al riesgo laboral, en vista de no tenerlo afiliado al régimen de seguridad social..." **Resolución No. 009-2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo, Managua, a los quince días del mes de abril del año dos mil nueve a la una de la tarde.**

Artos. 320 y 321 LGHyST y Artos. 110, 113 incisos a) y c), 114, 115 literal c), d) y 123 CT; Arto. 2 del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social

3) Si producto del riesgo hay lesiones deformantes en el rostro, el empleador debe asumir tratamiento médico quirúrgico mediante cirugía plástica."...Vista la documentación de expediente de demanda por riesgo laboral del trabajador...antigüedad de laborar 2 meses aproximadamente, quien se desempeñaba como agente de seguridad y sufrió riesgo laboral el día trece de febrero del año dos mil nueve a las cuatro de la mañana,...según el dictamen del Instituto de Medicina Legal No. 5163-09 le produjo daño corporal en su boca presentando herida cicatrizada de 3.2 cms. de forma irregular, localizada por encima del labio superior de la boca... RESUELVE: I) Se le ordena al señor Julio Cuaresma propietario de Night Club GOOD TIME como empleador asumir tratamiento médico adicional y quirúrgico por la especialidad de cirugía plástica e incapacidad temporal por 39 días de subsidio equivalentes a un monto de C\$3,276.00 (Tres mil doscientos setenta y seis córdobas con 00/100) en lo que respecta al riesgo laboral, en vista de no tenerlo afiliado al régimen de seguridad social..." **Resolución 011-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del**

Trabajo. Managua, a los dieciocho días del mes de mayo del año dos mil nueve a la nueve de la mañana.

Artos. 320 y 321 LGHyST y Artos. 110, 113 incisos a) y c), 114, 115 literal c), d) CT; Arto. 2 del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social.

4) El empleador responde por los riesgos laborales si no ha inscrito al trabajador en el INSS independientemente del tiempo trabajado. "...Vista la documentación de expediente de demanda por riesgo laboral del trabajador... antigüedad de laborar 2 días... quien se desempeñaba como cargador y sufrió riesgo laboral el día quince de enero del año dos mil nueve a las tres de la tarde... según el dictamen del Instituto de Medicina Legal No. 1754-09 El perjuicio corporal produjo perturbación funcional parcial y permanente de la mano derecha... RESUELVE: I) Se le ordena al señor Franco Jonathan Reyes Pastora en carácter de Gerente Propietario de Materiales de Construcción El Mundo a pagar indemnización por incapacidad parcial permanente por la cantidad C\$ 12,697.60 (Doce mil seiscientos noventa y siete córdobas con 60/100) en lo que respecta al riesgo laboral, en vista de no tenerlo afiliado al régimen de seguridad social. **Resolución No. 013-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, a los dos días del mes de junio del año dos mil nueve a la nueve de la mañana.**

Artos. 320 y 321 LGHyST; Artos. 110, 113 incisos a) y c), 114, 115 literal c), 117 y 123 CT; Arto. 2 del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social

5) El empleador es responsable de los riesgos del trabajador si éste los sufre cumpliendo órdenes de aquel en trabajos para

un tercero. "Vista la documentación de expediente de demanda por riesgo laboral del trabajador ..., antigüedad de laborar 5 meses aproximadamente ... quien se desempeñaba como conductor y sufrió riesgo laboral el día dieciocho de marzo del año dos mil nueve a las diez y treinta de la mañana, el trabajador manifiesta que lo contrataron como conductor y por órdenes de su empleador asumió trabajos en la finca del Sr. Augusto Tapia (socio) que le asignaron y estando en el desmonte de un carrito cargado de pipianes jalado por un caballo, este se asustó levantando sus patas traseras y una de ellas le impactó y aplastó su pie derecho lesionándose, ...y como consecuencia del accidente laboral según el dictamen del Instituto de Medicina Legal No. 6473-09 le produjo daño corporal causándole inflamación del primer dedo del pie derecho sin limitación funcional. El perjuicio corporal produjo perturbación funcional temporal...."RESUELVE: I) Se le ordena al señor Lenin Osegueda... en carácter de propietario de generales ya expresadas, pagar indemnización por incapacidad temporal por 42 días de subsidios equivalentes a un monto de C\$2,799.72 (Dos mil setecientos noventa y nueve córdobas con 72/100) en lo que respecta al riesgo laboral, en vista de no tenerlo afiliado al régimen de seguridad social. **RESOLUCIÓN No. 016-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, Managua, a los dieciocho días del mes de junio del año dos mil nueve a la tres de la tarde.**

Artos. 320 LGHyST; Artos. 110, 113 incisos a) y c), 114, 115 literal d), 118 CT; Arto. 2 del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social

6) Empleador debe asumir obligación de prótesis ocular de su trabajador al haber perdido ojo en accidente laboral, además de la in-

demnización por incapacidad parcial permanente. “...Vista la documentación del expediente de demanda por riesgo laboral del trabajador ..., antigüedad de laborar 2 años aproximadamente, quien se desempeñaba como mecánico y sufrió riesgo laboral el día veinticuatro de marzo del año dos mil siete a las diez de la mañana.... El perjuicio corporal produjo perturbación funcional de forma total y permanente del órgano de la visión del ojo izquierdo y ocasiona incapacidad para actividades laborales de forma permanente como conducción de maquinaria pesada, obrero, etc...RESUELVE: I) Se le ordena al señor José Matus Trigueros Taller de Mecánica en carácter de propietario de generales ya expresadas, pagar indemnización por incapacidad parcial permanente por la cantidad C\$ 37,200.00 (Treinta y siete mil doscientos córdobas con 00/100) en lo que respecta al riesgo laboral y asumir prótesis ocular según prescripción médica del Centro Nacional de Oftalmología CENAO, en vista de no tenerlo afiliado al régimen de seguridad social. **Resolución No. 017-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo, Managua, a los veintidós días del mes de junio del año dos mil nueve, a las diez de la mañana.**

Arto. 320 LGHyST; Artos. 110, 113 incisos a) y c), 114, 115 literal c), 117, 123 CT; Arto. 2 del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social

7) Empleador debe asumir gastos médicos cuando el trabajador sufre un riesgo y no se encuentra asegurado ante el INSS. “... Vista la documentación de expediente de demanda por riesgo laboral de la trabajadora ...antigüedad de laborar un año y 8 meses ...quien se desempeñaba en el cargo de asistente administrativa y sufrió riesgo laboral el día viernes seis de julio del año dos mil siete a las tres de la tarde... y como consecuencia del accidente laboral según dicta-

men del Instituto de Medicina Legal No. 8558-09, emitido el 27 de mayo del presente año, le produjo daño corporal presentando limitación funcional del miembro inferior derecho. El perjuicio corporal produjo secuela parcial permanente de carácter funcional en miembro inferior derecho, secundario a fractura de rótula derecha ocasionando rigidez articular a nivel de la rodilla derecha... RESUELVE: I) Se le ordena al señor Hans Jorg Krauter en carácter de asesor principal de la empresa GFA Consulting Group pagar indemnización por incapacidad parcial permanente por la cantidad C\$ 46,450.40 (Cuarenta y seis mil cuatrocientos cincuenta córdobas con 40/100) y pagar gastos médicos por el monto de C\$20,432.30 (Veinte mil cuatrocientos treinta y dos córdobas con 30/100. **Resolución No. 019-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, a los cinco días del mes de agosto del año dos mil nueve a la diez de la mañana.**

Artos 320 y 321 LGHyST; Artos. 110, 113 incisos a) y c), 114, 115 literal c), 117,123 CT; y Tabla de Valuación de Deficiencias y/o Discapacidad de Origen Laboral

8) Empleador está obligado a asumir indemnización por la incapacidad que el trabajador sufra, el pago de los días inhabilitados y pago de medicinas requeridas para la cura y rehabilitación. “...Vista la documentación de expediente de demanda por riesgo laboral del trabajador..., antigüedad de laborar en la empresa un mes aproximadamente... de oficio mecánico y se desempeñaba como responsable del taller... el día martes dieciséis de diciembre del año dos mil ocho a la una y treinta minutos de la tarde, refiere que sufrió riesgo laboral, y como consecuencia del accidente laboral (accidente de tránsito en horas laborales)...le produjo perturbación física consistente en consolidación defectuosa en angulación que genera

acortamiento de la pierna derecha y cojera al andar...RESUELVE: I) Se le ordena al señor Manuel de Jesús Araica Martínez en calidad de empleador pagar indemnización por incapacidad parcial permanente por la cantidad de C\$ 46,498.14 (Cuarenta y seis mil cuatrocientos noventa y ocho córdobas con 14/100), incapacidad temporal por 12 meses de subsidios equivalentes a un monto de C\$103,329.20 (Ciento tres mil trescientos veintinueve córdobas con 20/100) y pago de atención médica por monto de C\$ 51,637.96 (Cincuenta y un mil seiscientos treinta y siete córdobas con 96/100) en lo que respecta al riesgo laboral, en vista de no tenerlo afiliado al régimen de seguridad social. **Resolución No. 024-2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo, Managua, dos de septiembre del año dos mil nueve a las diez de la mañana.**

Artos. 320 y 321 LGHyST; Artos. 110, 113 incisos a) y c), 114, 115 literal c) y d), 117, 118 y 123 CT; y Tabla de Valuación de Deficiencias y/o Discapacidad de Origen Laboral

9) El riesgo sufrido puede producir la muerte posteriormente y el empleador deberá pagar la indemnización que corresponde a dicho riesgo. “..Vista la documentación del expediente de investigación de accidente de trabajo... el día domingo 02 de Agosto de 2009 a las 18:20 hrs. (aproximadamente), ocurrió accidente laboral cuando el señor...(q.e.p.d), se desempeñaba como electricista en el área de mantenimiento, él se encontraba realizando conexión eléctrica...y en ese momento se da una explosión que alcanzó la humanidad del trabajador... sufrió quemaduras de I y II grado en diferentes partes del cuerpo, quedando muy grave y fallece posteriormente a los 23 días, el día 25 del mes de Agosto de 2009 a las 17:50 hrs. Según resumen clínico del hospital Lenín Fonseca con fecha 8 de septiembre del

año 2009, extendido por el Subdirector médico Dr. Ramón Meléndez Gómez, indica que la causa básica que produjo la muerte fue por quemaduras eléctricas...RESUELVE: I) Se le dispone a la empleadora Lic. Flor Alvarenga Navarro en carácter de Gerente General de ES NICARAGUA SA, pagar indemnización correspondiente a la cantidad de C\$70,060.00 (Setenta mil sesenta córdobas con 00/100) en lo que respecta al riesgo laboral, en vista de no tenerlo afiliado al régimen de seguridad social...”. **RESOLUCIÓN No. 028-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo, Managua, Managua, a los veintiocho días del mes de septiembre del año dos mil nueve a las diez de la mañana.**

Artos. 320 y 321 LGHyST; Artos. 110, 113 incisos a) b) y c), 114, 115 literal a), 121, 122 y 125 incisos a) y c) CT; Arto. 2 del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social

10) El empleador debe asumir los riesgos devenidos de accidentes de trayecto cuando no tiene afiliado a la seguridad social al trabajador. “..Vista la documentación de expediente de demanda por riesgo laboral de la trabajadora...antigüedad de laborar desde hace cinco años quien se desempeñaba como empleada doméstica del señor ... y sufrió riesgo laboral el día once de junio del año dos mil nueve a las cinco y cuarenta minutos de la mañana, cuando se dirigía de su casa de habitación hacia su centro de trabajo ubicado en el km. 11 carretera a Masaya frente a la embajada de Guatemala... y como consecuencia del accidente laboral, según dictamen del Instituto de Medicina Legal No. 12071-09, con fecha 29 de julio del año dos mil nueve, se concluye que la trabajadora accidentada presentó fractura desplazada del tercio medio de la clavícula derecha, lesión que le produjo incapacidad médico legal de dos a tres meses y se

recomendó revaloración urgente de ortopedia y traumatología, y según dictamen No. 12071-09 (ampliación) I y II, con fecha 27 de octubre del año dos mil nueve, se determina que hay buena movilidad del hombro derecho en todas sus direcciones y se concluye que deben ser completados dos meses de reposo más y atención por fisioterapia para una curación completa... RESUELVE: I) Se le ordena al señor Wilfredo Enrique Dabria Rodríguez...en carácter de empleador pagar subsidios por incapacidad temporal por un tiempo de cinco meses equivalente a un monto de C\$ 11,236.75 (Once mil doscientos treinta y seis córdobas con 75/100) en lo que respecta al riesgo laboral, en vista de no tenerla afiliado al régimen de seguridad social. **RESOLUCIÓN No. 033-2009 Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo. Managua, a los dieciséis días del mes de noviembre del año dos mil nueve a la doce y treinta del medio día.**

Artos. 320 y 321 LGHyST; Artos. 110, 113 inciso a) y c), 114, 115 literal d), 118 CT; Arto. 2 del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social

Documentos para la indemnización por el riesgo laboral

1) El dictamen del Instituto Médico Legal es un documento necesario para determinar los riesgos sufridos y el monto de la indemnización correspondiente. “...Vista la documentación del expediente del trabajador... (q.e.p.d) ...quien sufrió riesgo laboral el día siete de noviembre del año dos mil ocho, laborando como agente de seguridad de la empresa... quien como consecuencia del accidente laboral le produjo la muerte y según dictamen del Instituto de Medicina Legal No. FC-31-08, fue debido a las causas siguientes: Causa básica herida por proyectil de arma de fuego perforan-

te en la región lumbar derecha, causa intermedia laceración del intestino grueso, del pulmón derecho, del diafragma derecho, del hígado más shock séptico y causa directa fallo multiorgánico...RESUELVE: I) Se le dispone al empleador Berman Castillo en carácter de gerente propietario del Grupo Golan SA, pagar indemnización correspondiente a la cantidad de C\$73,091.80 (Setenta y tres mil noventa y un córdobas con 80/100) en lo que respecta al riesgo laboral, en vista de no tenerlo afiliado al régimen de seguridad social...” **Resolución No. 008-2009. Inspectoría Departamental de Higiene y Seguridad del Trabajo, Managua, a los dos días del mes de abril del año dos mil nueve a las diez de la mañana.**

Artos. 320 y 321 LGHyST; Artos. 110, 113 incisos a) y c), 114, 115 literal a) y 121 CT; Arto. 2 del Reglamento General de la Ley de Seguridad Social

De los recursos

1) Las resoluciones de Higiene y Seguridad del Trabajo que imponen multa pueden ser apeladas dentro de tercero día previo depósito de la indemnización en ella establecida. “... la empresa Hielera Sequeira quien no le dio cumplimiento a lo establecido en la Ley de Seguridad Social y en la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo en lo relativo a tenerlo inscrito en el régimen de seguridad social y adoptar las medidas preventivas necesarias acorde a la labor que éste realizaba para proteger eficazmente la salud y seguridad del trabajador,... RESUELVE: I) Se le dispone a Sra. María Consuelo Sequeira González en el carácter de empleadora, pagar indemnización correspondiente a la cantidad de C\$13,363.04 (Trece mil trescientos sesenta y tres córdobas con 04/100) en lo que respecta al riesgo laboral ... Se le apercibe a la parte empleadora del derecho que tiene de apelar

la presente resolución en el término de tres días hábiles después de notificada la presente resolución ante la autoridad que la dictó, incumpliendo el requisito de depositar la indemnización establecida, para interponer la apelación de conformidad al Arto. 321 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo”. **RESOLUCIÓN No. 003-2009. Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Managua, a los doce días del mes de febrero del año dos mil nueve a las nueve de la mañana.**

Arto. 312 LGHyST

2) El escrito de apelación se tiene por no presentado en virtud del no depósito del monto de indemnización que se impuso por el riesgo. “...Vista el escrito de apelación presentado por Berman Castillo Jove en calidad de gerente de la empresa de seguridad Grupo Golan a las doce y cuarenta minutos de la tarde del día quince de abril del año dos mil nueve, estando en tiempo RESUELVE: I) No se tiene como presentado el escrito de apelación en vista de no haber dado cumplimiento al requisito establecido en el Arto. 321 de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo de efectuar el depósito del monto que se fijó por indemnización...” **Resolución N° 010-2009. Inspectoría Departamental del Trabajo. Managua, a los quince días del mes de abril del año dos mil nueve. La dos de la tarde.**

Arto. 321 LGHyST



Abt Associates inc.

El Proyecto Cumple y Gana: Fortalecimiento de la Inspección del Trabajo

Documento para distribución gratuita

www.leylaboral.com

www.mitrab.gob.ni

Centro de llamadas: 2222-3010, Nic
