Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional
El Pueblo, Presidente!

UNIDA, NICARAGUA TRIUNFA!

PODER CIUDADANO
Nicaragua Gana con Vos!

Proyecto "Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana"

Tesauro Jurisprudencia Administrativa 2008

Msc. Bertha Xiomara Ortega

Managua, Nicaragua

2008

Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional
El Pueblo, Presidente!

UNIDA, NICARAGUA TRIUNFA!

PODER CIUDADANO
Nicaragua gana con Vos!

Proyecto "Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana"

Tesauro Jurisprudencia Administrativa 2008

Msc. Bertha Xiomara Ortega

Managua, Nicaragua,
2008

N
344.0
0 77 Ortega Castillo, Bertha Xiomara
Tesauro Jurisprudencia Administrativa 2008
/ Bertha Xiomara Ortega Castillo. -- 1a ed.
Managua: Ministerio del Trabajo, 2009.
95 p.

ISBN: 978-99924-890-3-1

1. Derecho Laboral- Nicaragua 2.
Resolución de disputas (Derecho) 3.
Jurisprudencia, recopilaciones, repertorios, etc.

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la diferencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las meciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Esta obra ha sido apoyada en el marco de las actividades del Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Las opiniones expresadas en este documento son responsabilidad exclusiva de sus autores y su publicación no significa que la OIT las sancione o apruebe.

La publicación goza de la protección de los derechos de propiedad intelectual. No obstante, ciertos extractos breves de esta publicación pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente.

Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana.

Organización Internacional del Trabajo Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana

Dirección: Ofiplaza del Este - Edificio B - 3er piso. Barrio Betania, Montes de Oca. Costa Rica.
Teléfonos: + (506) 2207-8700 / + (506) 2253-7667 / + (506) 2253-7622 / + (506) 2253-9376
Fax: + (506) 2224-2678.
E-mail: sjo@sjo.oit.or.cr
Sitio web: http://www.oit.or.cr
Apartado postal: 502-2050 Montes de Oca. Costa Rica
Diseño y diagramación: Kerigma Comunicación
Impresión: Impresos Ruiz

Presentación

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

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

Ese cambio de criterios de la jurisprudencia es propio de la evolución de toda disciplina jurídica, puesto que el Derecho no está al margen del contexto social; sino al contrario, es una expresión del mismo.

Instamos a todas las personas a que tomen este instrumento como material de estudio.

Agradecemos a la Organización Internacional del Trabajo la colaboración que nos dieron para que este proyecto fuera posible.

Managua, tres de noviembre del dos mil ocho.

Jeannette Chávez Gómez
Ministra del Trabajo

Índice

Proyecto "Fortalecimiento de la Justicia Laboral en América Central y República Dominicana" 1

Tesauro Jurisprudencia Administrativa 2008 1
Msc. Bertha Xiomara Ortega 1
Managua, Nicaragua,2008 1
Presentación..... 3
Prólogo 7
Datos de la autora 8
Bertha Xiomara Ortega Castillo 8
Lista de Abreviaturas..... 9

I. Fuentes delderecho laboral 10
Fuentes Estatales del Derecho Laboral 10
Jurisprudencia 10
Fuentes Profesionales del Derecho Laboral 10
Convención Colectiva 10
Costumbre y Uso Local 11
Reglamento Interno de Trabajo..... 11
Fuentes supletorias..... 11
Principios Generales del Derecho Laboral..... 12
Principio de buena fe 12
Principio de irrenunciabilidad laboral..... 12
Principio de limitación de la autonomía de la voluntad 13
Principio de primacía de la realidad..... 13
Principio protector laboral 13
Principio de norma más favorable 13
Principio in dubio pro-operario 14

II. Sujetos de las relaciones de trabajo 15
Autoridades de Trabajo 15
Ministerio del Trabajo 15
Inspección del Trabajo 15
Inspector General del Trabajo 16
Contratista 17
Intermediario 17
Empleador 18
Poder disciplinario 18

III. Relaciones individuales de trabajo..... 19
Contrato laboral individual..... 19
Capacidad para contratar 19
Contrato laboral especial 19
Trabajo agrícola/ del Campo/ Agropecuario Forestales 19
Contrato laboral por tiempo determinado 19
Contrato laboral eventual 19
Contrato laboral temporal 20
Contrato laboral por tiempo indeterminado 21
Antigüedad 21
Contrato laboral escrito 21
Contrato laboral verbal 22
Elementos del Contrato de Trabajo..... 22
Décimo tercer mes..... 22
Derechos adquiridos 24
Descanso laboral 26
Días Asueto 26
Días feriados..... 27
Extinción del contrato laboral 27
Despido 27
Causales de Despido 27
Despido injustificado 27
Despido justificado 28
Liquidación de prestaciones laborales 32
Renuncia 33
Terminación por mutuo consentimiento..... 35
Terminación por ley..... 35
Jornada Laboral 36
Jornada Continua..... 36
Jornada Extraordinaria 36
Jornada Mixta 38
Jornada Nocturna 38
Jornada Ordinaria 38
Jornadas parciales 38
Obligaciones del empleador 39
Capacitación de los trabajadores 39
Constancia de trabajo..... 39
Deber de ocupación laboral..... 39
Deber de previsión social 39
Deducciones salariales..... 40
Igualdad de trato al trabajador..... 41
Ius variandi 42
Límites al Ius Variandi 42
Respeto de la libertad sindical..... 42
Obligaciones del trabajador 44
Lealtad del trabajador..... 44
Prestación del trabajo 44
Probidad..... 45
Cuido de bienes y recursos 45
Prestaciones laborales 46
Indemnización por antigüedad 46
Indemnización por cargo de confianza. 47
Preaviso..... 48
Regulación de trabajo de menores 48
Edad mínima 48
Labores peligrosas 48

Regulación de trabajo de mujeres 48
Protección de la maternidad..... 48
Descanso pre y postnatal 48
Período de lactancia 50
Reinstalación 50
Salario 50
Incentivo salarial por antigüedad 50
Integración del salario 51
Propina..... 52
Salario básico..... 52
Salario a destajo..... 52
Salario por comisión..... 52
Salario por unidad de tiempo..... 52
Protección al salario 53
Viáticos 54
Salario mínimo..... 54
Salario mínimo 54
Comisión Nacional de Salario Mínimo 55
Suspensión del contrato laboral..... 55
Causas de Suspensión Colectiva del Contrato de Trabajo..... 55
Cierre de la empresa por razones técnicas o económicas 55
Falta de materia prima o fuerza motriz 56
Causas de Suspensión Individual del Contrato de Trabajo 56
Enfermedad del trabajador 56
Descanso pre y post natal 56
Licencias/ descansos 57
Otras Causas 57
Prisión del Trabajador 57
Permiso de Trabajo 57
Sanción disciplinaria 58
Traslado..... 58
Vacaciones 59

IV. Relaciones colectivas de trabajo.....62
Conflictos Derecho Laboral Colectivo 62
Conflicto Laboral Colectivo..... 62
Conflicto colectivo económico social 62
Convención Colectiva o Convenio Colectivo..... 63
Cláusulas Contractuales 63
Cláusulas Normativas..... 63
Convención Colectiva de Actividad Económica..... 64
Convención Colectiva de Empresa 65
Revisión de la Convención Colectiva 65
Medios de Presión 66
Huelga..... 66
Huelga en Servicios Públicos 66
Huelga Ilegal 66
Medios de Solución de los Conflictos Colectivos..... 67
Conciliación en Conflicto Colectivo..... 67
Titularidad de la Conciliación 67
Sindicato de Trabajadores 67
Fuero Sindical..... 67
Obtención de personalidad jurídica 69
Principios Sindicales 70
Principio de Autonomía Sindical 70
Principio de Democracia Sindical 71
Libertad Individual de Sindicación 71
Responsabilidad sindical..... 71
Responsabilidad de Directores Sindicales 71
Sindicato de Empresa 71

V. Derecho procesal del trabajo.....73
Prescripción laboral 73
Procedimiento Cancelación del Contrato de Trabajo 74
Autoridad competente..... 74
Término para interponer solicitud 76
Representación empleador y trabajador..... 77
Conciliación y contestación de solicitud 78
Nulidades 79
Pruebas 80
Confesión 80
Documental 80
Inspección especial..... 82
Testigos..... 82
Recursos 83
Procedimiento de Suspensión Colectiva 84
Autoridad Competente 84
Participación de los trabajadores 84
Prueba..... 85
Inspección 85
Documental 85
Principios del Proceso Laboral 85
Principio de Celeridad 85
Principio de Inquisitivo 85
Principio de Inmediación y Concentración 85

VI. Seguridad social.....86
Riesgo Laboral..... 86
Principio IX del Título Preliminar del CT. 88
Seguridad e Higiene en el trabajo..... 89

Prólogo

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

Para llevar a cabo esta tarea, se contrataron los servicios de la Msc. Bertha Xiomara Ortega, quien con gran esfuerzo ha llevado a término su trabajo.

La investigación realizada, que ahora se presenta, ha logrado sistematizar la información disponible, recolectando las resoluciones que aportan una mejor comprensión de las normas legales o reglamentarias existentes, provenientes de las diferentes oficinas que expresan la opinión que el Ministerio de Trabajo tiene en relación con un listado preliminar de descriptores, que fue previamente nacionalizado por la consultora.

Se trata, sin duda alguna, de un valioso aporte que esperamos continúe realizándose y sirva como base a posteriores investigaciones que enriquezcan su contenido y alcance. En este sentido, al mismo tiempo en que se distribuye el presente documento, se pone a disposición del Ministerio de Trabajo, el texto digital que podrán consultar los visitantes al sitio web de esa institución, y en el que podrán anunciarse los cambios que en el futuro se realicen a la doctrina que se refleja en el estudio de la Msc. Ortega; así como los criterios que se expongan sobre temas ahora no cubiertos.

Esta labor de actualización permitirá garantizar la sostenibilidad de este primer esfuerzo, que es lo que nos permite pensar en que la tarea ahora desarrollada no ha sido en vano.

Nuestra firme esperanza es que este texto sea de utilidad permanente para todos aquellos a quienes se dirige, facilite el aprendizaje de los estudiantes de Derecho acerca de los tópicos más relevantes del derecho del trabajo, mejore la asesoría que los profesionales en Derecho ofrecen a sus clientes, tanto empresarios como trabajadores, y constituya un apoyo técnico a los mismos funcionarios del Ministerio de Trabajo, para fundamentar sus resoluciones y unificar sus criterios.

Finalmente, un agradecimiento al Ministerio de Trabajo de Nicaragua por las facilidades concedidas a la consultora para llevar a cabo su trabajo y al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, sin cuyo decidido apoyo económico, esta publicación no habría sido posible.

Alexander Godínez Vargas
Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana
Oficina Internacional del Trabajo

Datos de la autora

Bertha Xiomara Ortega Castillo

Abogada especializada en Derecho de Empresas, Derecho Laboral y sólida experiencia en litigios civiles y laborales. Responsable del área de práctica laboral en el Bufete Taboada y Asociados desde 1998.

Es Master en Derecho de Empresas por la Universidad Centroamericana (UCA) 2001; pos grado en Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral (UCA), 2001; pos grado en Técnicas para mejorar la Capacitación en la Escuela Judicial (2006)

Docente de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral en la Universidad Centroamericana (UCA), en Diplomado y Maestría; facilitadora de la Escuela Judicial y consultora de la OIT para capacitación en Normas Internacionales del Trabajo dirigida a funcionarios del Ministerio del Trabajo (2007- 2008); profesora invitada a impartir seminarios en temas laborales en la Universidad Thomas More.

Ha participado como especialista en Derecho Laboral en:

- La publicación de la tesina "Jurisprudencia Laboral, años 1999-2002" , en el año 2002.
- Investigación sobre Calidad del Trabajo en Micro y Pequeña Empresa en Nicaragua. CEMPROMYPE/OIT, julio 2003.
- Validación de leylaboral.com para la consulta de la legislación laboral on line, como componente del proyecto Centro América Cumple y Gana. 22 y 23 de Julio 2004.
- Expositora del seminario "Derecho Laboral en la Administración de la Empresa" promovido por el Bufete Taboada & Asociados, en lo concerniente a los aspectos más relevantes del derecho individual del trabajo. Julio 2004 - Mayo 2006.
- Unificación de criterios administrativos en torno a la aplicación de la Ley del Servicio Civil y Carrera Administrativa, Ley de Carrera Docente y Ley de Seguridad Social, 10 y 11 febrero del año 2005.
- Proyecto de fortalecimiento de los derechos laborales; co autora de módulo sobre El Salario para la Escuela Judicial de la Corte Suprema de Justicia. Año 2006.
- Co facilitadora de seminario sobre El Salario para Jueces y Magistrados del país a través de la Escuela Judicial de la Corte Suprema de Justicia. Año 2006.
- Co facilitadora de seminario sobre El Salario para Inspectores Departamentales del Trabajo a nivel nacional. 2006.
- Co autora del Manual Básico sobre Derecho Laboral y Procesal Laboral para la capacitación a nivel nacional en materia laboral de los Jueces del Trabajo (2007).
- Co facilitadora de la Escuela Judicial en el Curso de Preparación Básica de Jueces, en el módulo de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral. Septiembre 2007.
- Colaboración sobre la Inspección del Trabajo en Nicaragua: sus futuros retos. Revista Latinoamericana de Derecho Social No. 6. Universidad Nacional Autónoma de México. Enero a Junio 2008.
- Consultora del Ministerio del Trabajo, para la elaboración de propuesta de Procedimiento Administrativo Laboral Oral. Mayo 2008

Lista de Abreviaturas

Art: Artìculo(de una ley etc...)

CT: Código del Trabajo

CN: Constituciòn Polìtica de la República de Nicaragua.

Pr: Procedimiento Civil

Inss: Instituto Nicaraguense de Seguridad Social

COIT: Convenio de la Organización Internacional del Trabajo

JCHG: Jannette Chávez Gómez

Ej: Ejemplo

Inc: Inciso de un artículo

IR: Impuesto sobre la renta

N° Número

Ord. Ordinal

OIT Organización Internacional del Trabajo

Ref. Referencia

Vrs. Versus/contra

Abreviatura de las fechas

Las citas de fechas se abrevian indicando el día y el año en números. Ej. 24 de junio de 2000

I. Fuentes del derecho laboral

Fuentes Estatales del Derecho Laboral

Jurisprudencia

Lo no previsto en el Código del Trabajo se resuelve por las fuentes supletorias y la jurisprudencia es una de esas fuentes. "Los casos no previstos en este Código o en las disposiciones legales complementarias, se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común".

"La costumbre se aplica sólo cuando no está normado en el Código, a como el mismo acápite lo dice en su inicio, por lo cual usted no se puede amparar en la costumbre, porque ya la norma de la indemnización (antigüedad) está estipulada en el Código del Trabajo en su numeral 45." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de noviembre del año 2006.**

Principio fundamental IX

Ley

Código del Trabajo regula únicamente los derechos laborales, no los que otorga la seguridad social. "La ley 185, Código del Trabajo vigente, es la que regula las relaciones laborales y los derechos contenidos en ella son irrenunciables para todos los trabajadores y empleadores y no contempla nada afín con la Ley Orgánica de Seguridad Social, por lo que don Hermes González, debe seguir gestionando el aumento a su pensión ante el órgano competente (Instituto Nicaragüense de Seguridad Social)". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 30 de agosto del año 2006.**

Arto. 1 CT

Fuentes Profesionales del Derecho Laboral

Convención Colectiva

1) Convención colectiva es fuente de derecho entre las partes. "Si en el convenio colectivo, las partes (trabajadores-empleador) acordaron mejores beneficios para los trabajadores de ese sector (construcción) que las estipuladas en la ley precitada, se debe aplicar lo estipulado en

la convención colectiva, porque los acuerdos entre las partes son de obligatorio cumplimiento entre las mismas".**Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 17 de agosto del año 2006.**

Arto. 81, 82 CN y 235, 236, 237 CT

2) Obligación de cumplir lo estipulado en la convención colectiva. "Si en el convenio colectivo, las partes (trabajadores-empleador) acordaron mejores beneficios para los trabajadores que las estipuladas en la ley 185, Código del Trabajo vigente, se debe aplicar lo estipulado en la convención colectiva, siempre que no se infrinja la ley, porque los acuerdos entre las partes son de obligatorio cumplimiento entre las mismas". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 10 de noviembre del año 2006.**

Arto. 81, 82 CN y 235, 236, 237 CT

Costumbre y Uso Local

Hay obligación de otorgar el 40% de salario cuando el trabajador está de subsidio sólo si ha sido costumbre en la empresa otorgarlo. "Cuando el trabajador está de subsidio de 4,5,7,10,12 días, es el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social el que le tiene que pagar el 60% de su salario. En lo que respecta al 40%, el empleador lo pagará siempre y cuando se encuentre estipulado en un reglamento interno, en un convenio colectivo o si es costumbre otorgarlo". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 29 de junio del año 2007.**

Principio Fundamental IX

Reglamento Interno de Trabajo

1) Las normativas disciplinarias deben establecerse a través de reglamento interno. "Para poder establecer normativas disciplinarias dentro de su organismo, necesita la autorización del Ministerio del Trabajo, por lo que debe hacer un reglamento en tres ejemplares y traerlo a la oficina de Distribución de causas para que le asignen una Inspectoría de conformidad a su sector económico". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 30 de Mayo del año 2007.**

Artos. 254 y 255 CT

2) Las sanciones por llegadas tardías deben regularse a través del reglamento interno. "La Ley antes dicha no estipula nada referente a las llegadas tardes, por ser parte de la disciplina laboral, artículo 254 C. T., y ésta se regula en los reglamentos internos de cada empresa, el quedebe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 255 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 22 de Mayo del año 2007.**

Artos. 254 y 255 CT

3) No se pueden aplicar sanciones de suspensión de labores si no está regulado por el Reglamento Interno de Trabajo. "Las medidas disciplinarias de suspensión de labores, sólo pueden ser sin goce de salario cuando esté regulado en un reglamento interno, de conformidad al artículo 37 inciso e) y artículo 255 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 14 de junio del año 2007.**

Artos. 254 y 255 CT

Fuentes supletorias

1) Por analogía, el plazo para pago de liquidación es de diez días. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, taxativamente no establece cuánto tiempo después que cesa la relación laboral se le debe pagar la liquidación a un trabajador, por analogía (artículo 269) se le debe pagar diez días después que cesa la relación laboral; norma que está estipulada en el artículo 95 CT, y se refiere al pago del décimo tercer mes. Esta misma figura se aplica para la cancelación de la liquidación al trabajador". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 27 de julio del año 2006.**

Principio Fundamental IX; Arto. 404 CT

2) Lo no previsto en el Código del Trabajo se resuelve por las fuentes supletorias. "Los casos no previstos en este Código o en las disposiciones legales complementarias, se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común".

La costumbre se aplica sólo cuando no está normado en el Código, a como el mismo acápite lo dice en su inicio, por lo cual usted no se puede amparar en la costumbre, porque ya la norma de la indemnización (antigüedad) está estipulada en el Código del Trabajo en su numeral 45." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de noviembre del año 2006.**

Principio Fundamental IX; Arto. 404 CT

3) Por analogía, el plazo para pago de liquidación es de 10 días. "Por analogía el plazo para el pago de la liquidación es de diez días, contado a partir del último día de trabajo efectivo del trabajador, de conformidad a los artículos 95 y 269 CT". **Consulta evacuada por la dirección jurídica el 26 de junio del año 2007.**

Principio Fundamental IX; Arto. 404 CT

4) Lo no previsto en el Código del Trabajo se resuelve por las fuentes supletorias. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, en su Título Preliminar. Principios Fundamentales IX, dice literalmente:

Los casos no previstos en este Código o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 27 de junio del año 2007.**

Principio Fundamental IX; Arto. 404 CT

Principios Generales del Derecho Laboral

Principio de buena fe

Obligación del empleador de negociar convenios colectivos de buena fe con las organizaciones sindicales más representativas. "... Que con el objeto de hacer prevalecer la obligación de negociar de buena fe, para el mantenimiento de un desarrollo armonioso y de confianza entre las partes, deben formar parte en la votación de las cláusulas del convenio colectivo las dos organizaciones sindicales más representativas, en este caso las federaciones: Federación de Trabajadores de Comunicaciones y Correos "Enrique Schmidt Cuadra", y la Federación Nacional Independiente de Sindicatos de Trabajadores de Telecomunicaciones (FISTRATEL)..." **Resolución 010-2007. Dirección de Negociación Colectiva e Individual. 2-8-07.**

Arto. 266 CT. inciso) g

Principio de irrenunciabilidad laboral

1) La aceptación del trabajador a cambio de condiciones no le impide reclamar posteriormente." En cuanto a lo expresado por la licenciada F. en su escrito de expresión de agravios, con relación a que la ubicación del señor IR en la empresa Parmalat obedece a un "convenio especial" (Empresa Privada / MAGFOR), el que se firma entre las empresas privadas que requieren del servicio y asistencia técnica de la Dirección General de Protección y Sanidad Agropecuaria del MAGFOR, lo que rola en folio uno (1) de las diligencias de segunda instancia, esta autoridad tiene a bien manifestar que en ningún estado de este proceso administrativo laboral fue presentado el convenio especial que mencionara la parte empleadora, y aun y cuando fuera presentado, este convenio no puede ir en detrimento de los derechos de los trabajadores, ya que el MAGFOR, en calidad de empleador, no puede convenir con la empresa privada que se omita el pago de la antigüedad a cambio de un aumento de salario, aun y cuando el trabajador dé su consentimiento para esto ,ya que los derechos consignados en el Código del Trabajo son irrenunciables…" **Resolución 126-07. Inspectoría General del Trabajo. 21-08-06.**

2) La renuncia a derechos del trabajador en el contrato de trabajo se tiene por no puesta. "En ese mismo sentido, esta autoridad constató a través de los folios del treinta y cuatro al treinta siete, que la señora BM suscribió inicialmente un contrato por tiempo determinado, es decir, por tres meses y luego , en fecha diecisiete de febrero del año dos mil cinco, suscribió un contrato por tiempo indeterminado, en el que en su cláusula primera, objeto, se estableció que desempeñaría sus labores con el cargo de Fiscal Auxiliar en las Oficinas Centrales del Ministerio Público ubicadas en el Departamento de Granada, situación que no puede el empleador obviar al momento de realizar un traslado, aun y cuando en la misma cláusula se establezca que podrá ser asignado a disposición del Fiscal General de la República a otra ubicación. Esto en razón de que los contratos establecen las condiciones en las que se obligan ambas partes y los traslados alteran las condiciones laborales y económicas de los trabajadores. Por lo que esta autoridad considera que aun y cuando esté expresamente establecido de esa manera, y la trabajadora se haya obligado a ello, se debe tener como no puesto, en tanto que los derechos reconocidos en el Código del Trabajo son irrenunciables…" **Resolución 067-07. Inspectoría General del Trabajo. 9-3-07.**

Principio Fundamental IV

3) Cláusula liberando a contratista de responsabilidad por derechos laborales no surte efectos. " De lo alegado por el representante de la empresa CONIASA en folio veintiocho (28) de las diligencias de primera instancia, relativo a que como prueba fehaciente de que la referida empresa está exenta de responsabilidad del pago de la multa e indemnización impuesta por la autoridad a-quo, presentando contrato suscrito con la señora BMM, esta autoridad tiene a bien manifestar que el contrato referido por el representante de la empresa CONIASA, carece de valor probatorio, por cuanto fue presentado en fotocopia simple, y no fue cotejado con su original ni certificado notarialmente. Sin embargo, esta autoridad considera importante destacar que aún y cuando se establezca una cláusula en un contrato, en la que el sub contratista libera de toda responsabilidad al contratista con relación a garantizar la seguridad ocupacional y el pago de prestaciones sociales y demás derechos de los trabajadores consignados en la ley de la materia, esta cláusula está en contravención con la ley expresa, según lo dispuesto en el artículo 180 del Código del Trabajo, por lo tanto, es improcedente e inaplicable, puesto que los derechos reconocidos en el Código del Trabajo son irrenunciables, de conformidad con lo dispuesto en el Principio Fundamental número IV de la Ley 185. Es por todo lo

antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente…" **Resolución 072-07. Inspectoría General del Trabajo. 12-03-07.**

Principio Fundamental IV.

4) Derechos irrenunciables. "El derecho a las prestaciones de ley (vacaciones, décimo tercer mes) es un derecho irrenunciable de todo trabajador, así lo estipula el artículo 29 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de septiembre del año 2006.**

Arto. 29 CT. Principio Fundamental IV

Principio de limitación de la autonomía de la voluntad

La obligación impuesta al trabajador en el contrato de trabajo, de trasladarse a un puesto distinto, no exime al empleador de contar con su aceptación cuando vaya a darse el traslado "…de lo manifestado por el empleador, en cuanto a que la cláusula primera del contrato individual de trabajo en el segundo párrafo dispone la aceptación del trabajador a ser trasladado a otro puesto de trabajo y que esto es acorde con el Art. 31 del Código del Trabajo y que por lo tanto no hay imposición unilateral, lo que rola en folio setenta y dos (72) de las diligencias de primera instancia, esta Inspectoría General del Trabajo le refiere a la licenciada GM ,en calidad de lo que representa, que es improcedente acordar en un contrato individual de trabajo que el trabajador acepta ser trasladado a un puesto de trabajo distinto para el que fue contratado, por la razón de que no se puede predecir si las condiciones laborales del nuevo puesto de trabajo están acordes con las condiciones del trabajador en ese momento y que el hecho de ser trasladado de su puesto de trabajo actual le causaría perjuicio. Y en ese sentido, el Principio Fundamental número quinto (V) del Código del Trabajo determina que: "El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad de las partes y en consecuencia sus disposiciones son de riguroso cumplimiento", de modo que el empleador deberá eliminar el segundo párrafo de la cláusula primera del contrato individual de trabajo y ajustarse a lo dispuesto en el artículo 31 del Código del Trabajo…." **Resolución 090-07. Inspectoría General del Trabajo. 2-5-07.**

Principio Fundamental V

Principio de primacía de la realidad

Beneficios del Código del Trabajo, pueden ser mejorados. "… Que el III Principio Fundamental del Código del Trabajo establece que los beneficios sociales a favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, contratos de trabajo o los convenios colectivos. En el caso que nos ocupa, el procedimiento para aplicar despidos está superado en la Cláusula 73 del convenio colectivo vigente, no obstante, la aplicación de esta cláusula fue inobservada por el empleador , circunstancia que esta autoridad ha logrado verificar, tal y como se refiere en el considerando que antecede. Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar al recurso interpuesto por el recurrente…" **Resolución 128-07. Inspectoría General del Trabajo. 2-7-07.**

Principio Fundamental III

Principio protector laboral

El derecho laboral protege y tutela los derechos de los trabajadores, sin embargo también establece obligaciones "En cuanto al fondo del asunto, nuestro ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores de conformidad al principio fundamental VII del Código del Trabajo, pero también plasma obligaciones para los trabajadores, como es realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador…" **Resolución 119-07. Inspectoría General del Trabajo.5-6-07.**

Principio Fundamental VII

Principio de norma más favorable

1) En caso de reposo pre y post natal, prevalece la suspensión del contrato sobre la posibilidad de despedir conforme el Arto. 144 CT. "Esta autoridad tiene a bien referirle que el artículo 37 del Código del Trabajo, en su inciso c) establece como causa de suspensión del contrato individual del trabajo "El reposo pre y postnatal de la trabajadora embarazada" y siendo que la relación laboral se encuentra interrumpida temporalmente de conformidad con el artículo 35 del mismo cuerpo de ley, es que no procede la solicitud de despido en contra de la trabajadora en periodo de reposo pre y posnatal, aún y cuando así lo establezca el artículo 144 C.T. Para tal circunstancia, nos remitimos al principio fundamental número VIII del Código del Trabajo, el cual dispone: "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 " , por tanto, el trabajador CO, al estar de subsidio, su contrato individual de trabajo está temporalmente interrumpido, al igual que el de la trabajadora en periodo de reposo pre y posnatal, estando las dos situaciones contenidas en la misma norma, por tanto se aplica igual criterio para ambos casos por ser análogos. Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente…" **Resolución 52-07. Inspectoría General del**

Trabajo. 23-2-07.

Principio Fundamental VIII

2) Si el convenio colectivo establece un beneficio adicional al Código del Trabajo, se aplica la norma más favorable. "Si en la empresa existe un convenio colectivo o un acuerdo bilateral en donde las partes (empleador trabajadores) hayan acordado una ayuda especial por muerte natural de un trabajador o muerte por causa del trabajo, se aplicará la norma que más favorece al trabajador". Consulta evacuada por la dirección jurídica el 11 de septiembre del año 2006.

Principio Fundamental VIII

3) Obligación de cumplir lo estipulado en la convención colectiva por ser norma más favorable. "Si en el convenio colectivo, las partes (trabajadores-empleador) acordaron mejores beneficios para los trabajadores que las estipuladas en la ley 185, Código del Trabajo vigente, se debe aplicar lo estipulado en la convención colectiva, siempre que no se infrinja la ley, porque los acuerdos entre las partes son de obligatorio cumplimiento entre las mismas". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 10 de noviembre del año 2006.**

Principio Fundamental VIII

Principio in dubio pro-operario

En caso de duda se resuelve a favor del trabajador. "…Siendo que dichas declaraciones no prestan mérito suficiente para poder determinar la causal que la parte empleadora le está aplicando a la trabajadora para cancelar el contrato individual de trabajo, en consecuencia esta autoridad hace suya en el presente caso, lo preceptuado en el Título Preliminar de los Principios Fundamentales, en su Octavo Principio, que íntegra y literalmente dice: " 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." De lo antes señalado, se desprende que es materialmente imposible que apareciera una Hoja de Control de Asistencia y Producción a nombre de la señora GCD, con Código 39005 con fecha diecisiete de febrero del año dos mil seis cuando la trabajadora no llegó a laborar ese día, en tal sentido no pudo producir ni hacer ningún tipo de trabajo ese día. Por lo que no le queda más a esta autoridad que declarar ha lugar al recurso de apelación presentado por el hoy recurrente…" **Resolución 116-06. Inspectoría General del Trabajo. 4-7-06.**

Principio Fundamental VIII

II. Sujetos de las relaciones de trabajo

Autoridades de Trabajo

Ministerio del Trabajo

1) **Facultad de interpretar desde el punto de vista jurídico aspectos controvertidos de la legislación laboral.** "…Ley No 290, Ley de Organización, Competencias y Procedimientos del Poder Ejecutivo (Decreto No. 25-2006) en su Arto 268 numeral 2, faculta a la Dirección Jurídica del Ministerio del Trabajo para interpretar desde el punto de vista jurídico, los aspectos controvertidos de la legislación laboral, que sean sometidos a su consideración." **Resolución 125-07. Inspectoría General del Trabajo.27-06.07.**

Artos. 263, 264 y 265 CT

2) **Ministerio del Trabajo no es competente para autorizar ampliación de horario a empleados.** "Esta autoridad no es competente para autorizar la ampliación de horario a sus empleados". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 24 de Mayo del año 2007.**

Artos. 263, 264 y 265

3) **El Ministerio del Trabajo no tiene facultad de interpretar y certificar cláusulas de contratos laborales o convenios colectivos.** "De conformidad con la Ley 290, Ley de Organización, Competencias y Procedimientos del Poder Ejecutivo, en su Título II Ministerio, capítulo 10 "Ministerio del Trabajo",en su artículo 245, a la Dirección Jurídica, le compete: la interpretación desde el punto de vista jurídico de los aspectos controvertidos de la legislación laboral que sean sometidos a su consideración.

Cabe mencionar que basándose en lo expuesto anteriormente, esta autoridad no tiene ninguna facultad para interpretar y certificar cláusulas de contratos laborales o de servicio profesional, como es el caso al que usted se refiere". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de Mayo del año 2007.**

Artos. 263, 264 y 265 CT

Inspección del Trabajo

1) **Impugnación de actas de inspección debe ser conocida por los inspectores departamentales.** "Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Carazo, en el caso que versa entre el señor EBC, y la licenciada AMBB en su calidad de Apoderada General Judicial de la Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados Sanitarios (ENACAL), mediante el cual la Inspectora Departamental del Trabajo dictó auto a las diez y quince minutos de la mañana del día tres de mayo del presente año, donde traslada dicho expediente para que esta autoridad resuelva de la impugnación que hiciera la licenciada AMBB en contra del Acta de Inspección Especial realizada el día veintiséis de abril del presente año a las once y treinta minutos de la mañana, al respecto esta Inspectoría General del Trabajo, después de hacerle un análisis exhaustivo al expediente, tiene a bien considerar lo siguiente: que el auto antes en mención es improcedente, en virtud que la Inspectora Departamental del

Trabajo de Carazo, debió conocer y resolver de la impugnación. Y con testimonio de lo resuelto devuélvanse las diligencias a su lugar de origen, para que resuelva de la presente causa…" **Resolución 077-06. Inspectoría General del Trabajo. 15-5-06.**

Reglamento de Inspectores del Trabajo

2) **Inspecciones pueden hacerse de oficio y en cualquier tiempo** " Esta autoridad le recuerda al recurrente que los inspectores del trabajo tienen facultad para visitar en cualquier tiempo, de oficio o a solicitud de parte, los centros de trabajo, es decir, sin previo aviso, de conformidad a los Artosos. 14 y 16 del Decreto 13-97, Reglamento de Inspectores del Trabajo y Art. 17 inciso m) del Código del Trabajo, no existiendo ninguna omisión por parte de la autoridad A-quo…" **Resolución 110/07. Inspectoría General del Trabajo. 29/5/07.**

Art. 14 y 16 del Reglamento de Inspectores del Trabajo

3) **Impugnación de actas de inspección en el plazo de 24 horas** "Que la reinspección del acta de inspección antes descrita, se llevó a cabo a las nueve de la mañana del día veinticuatro de enero del año en curso, en la que verificó el Inspector del trabajo que las infracciones detectadas en los bloques uno, dos, tres y seis aún persisten, es decir hay inobservancia por parte del empleador de las medidas correctivas dejadas por el Inspector del trabajo con las que la representante del empleador estuvo de acuerdo. En consecuencia, el hecho de que el Apoderado General Judicial de la empresa impugne el trece de febrero del año en curso, el numeral cuatro del acta de inspección relacionada al bloque tres, del acta efectuada el dieciséis de noviembre del años dos mil seis es improcedente, pues los plazos dejados por el inspector del trabajo para que el empleador subsanara las infracciones encontradas ya habían transcurrido, es decir, el acta de inspección ya estaba firme; en consecuencia, no cabe que el empleador pretenda desconocer las medidas correctivas de un acta que su contenido es ya de ineludible cumplimiento." **Resolución 147-07. Inspectoría General del Trabajo. 26-7-07**

Reglamento de Inspectores del Trabajo

Inspector General del Trabajo

1) **Inspectoría Departamental no es competente para conocer un conflicto jurídico derivado de la interpretación de una cláusula de un convenio colectivo ya efectuada por la Dirección de Negociación Colectiva.** "Esta Inspectoría General del Trabajo, después de analizar las diligencias creadas como los agravios expresados por el recurrente, considera que no es competencia de esta autoridad administrativa el conocer y tramitar casos como el que hoy nos ocupa, en virtud que lo que se discute es un conflicto de orden jurídico surgido de la interpretación de una cláusula del convenio colectivo, asunto que ya fue resuelto por la Dirección de Negociaciones Colectivas y Conciliación Individual…" **Resolución 046-06. Inspectoría General del Trabajo. 28-2-06.**

2) **Inspectoría no es competente para conocer acción de reintegro.** "Que esta Inspectoría General del Trabajo, considera compartir el criterio emitido por la Inspectoría Uno Departamental del Trabajo, Sector Construcción, Transporte y Telecomunicación de Managua, en el sentido que no somos competentes para conocer y resolver acciones de reintegro, todo de conformidad con lo establecido en el Art. 46 del Código del Trabajo." **Resolución 063-06. Inspectoría General del Trabajo. 4-4-06.**

Artos. 46, 275 CT

3) **Inspectoría no es competente para conocer daños y perjuicios que ocasiona una renuncia.** "Esta autoridad considera que no es competencia de esta vía administrativa laboral, conocer y resolver del presente proceso, ya que aún y cuando haya existido entre las parte un contrato por tiempo determinado, el cual por su naturaleza establece el modo en que pueden poner al fin al mismo, se ha verificado que la parte trabajadora terminó con la relación laboral establecida a través de carta de renuncia que rola en folio siete (7), de las diligencias de primera instancia; de manera que si el empleador no está acuerdo con la referida renuncia por considerar que le causa graves daños, deberá ejercer su acción por los daños que estima le causó el trabajador ante los Tribunales de Justicia, quienes determinarán la existencia y cuantía de los daños y perjuicios causados. Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente…" **Resolución 013/07. Inspectoría General del Trabajo. 19-1-07**

Art. 275 CT

4) **Inspectoría es competente para admitir o rechazar pliego de peticiones.** "En los escritos de expresión de agravios los recurrentes, doctora AAR, doctora DCG y la doctora YAN, señalan que la Inspectorías Departamentales del Trabajo no están facultadas para rechazar pliegos petitorios, alegando que el Art. 377 CT establece que "en caso de que los pliegos no reúnan los requisitos, se mandarán a subsanar los errores u omisiones del contenido del pliego petitorio", sin embargo, del análisis efectuado por esta autoridad al expediente en estudio, en el que no se adjuntó ni la lista de los trabajadores que apoyan las peticiones del supuesto pliego petitorio, cabe que las Inspectorías Departamentales del Trabajo rechacen el mismo, en tanto que es evidente que, además de ser este uno de los requisitos que establece el 373 CT, esta situación no violenta la protección especial que se le brinda a los que respaldan el pliego, en tanto que ese apoyo de parte de los trabajadores a través de las firmas de los mismos, no existe en el expediente". **Resolución 111/07. Inspectoría General del Trabajo. 29/5/07**

Arts. 373, 377 CT

5) **Inspectoría Departamental es competente para autorizar reestructuraciones de jornada.** "Para poder reestructurar la jornada de trabajo de los miembros del cuerpo de protección física, debe solicitar la autorización para el cambio de las condiciones laborales de sus trabajadores, a la Inspectoría Departamental del Trabajo". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de Mayo del año 2007.**

Art. 263 CT

6) **Cambio de horario en forma temporal no necesita autorización de Inspectoría Departamental.** "Si existe un Reglamento Interno aprobado y autorizado por Ministerio del Trabajo, en el que se puede cambiar o ampliar la jornada laboral de ocho a nueve horas, con 48 horas semanales, esta puede darse de manera temporal, por las circunstancias que le dieron origen; una vez que estas desaparezcan, se continuará con el horario regular y como expresa goza del consentimiento de los representantes sindicales. No necesita de la autorización de la Inspectoría, porque es temporal, pero si fuese permanente lo tendrá que solicitar, porque cambiará las condiciones de trabajo". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 4 de junio del año 2007.**

Contratista

1) **Contratista que usare sub contratista debe exigir que esté inscrito en el Seguro Social como empleador.** " Que después de analizar las diligencias creadas por la autoridad de primera instancia, así como los agravios expresados por el recurrente, esta autoridad tiene a bien desestimar el alegato del representante de la empresa CONIASA, relativo a que dicha empresa no es la responsable de pagar la indemnización y multa impuesta por el Inspector Departamental del Trabajo de la ciudad de Granada, en virtud de que según el representante de la referida empresa, CONIASA, no era el empleador del joven FACB (q.e.p.d.), sino la subcontratista señora BMM. Al respecto esta autoridad considera que CONIASA ,al momento de contratar los servicios de la subcontratista señora BMM, estaba en la obligación de garantizar que dicha sub-contratista contara con las condiciones necesarias para responder por la seguridad ocupacional de los trabajadores, así como del pago de sus prestaciones sociales y demás derechos consignados en la legislación laboral, y siendo que la empresa CONIASA, en calidad de recurrente no demostró que subcontrató a la señora BMM porque reunía los requisitos establecidos en la Ley para ostentar tal carácter. En tal sentido y de conformidad con el articulo 180 del Código del Trabajo el que dispone: "El contratista que usare los servicios de un subcontratista de mano de obra le exigirá que esté inscrito en el registro correspondiente del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, y será garante ante los trabajadores de las obligaciones establecidas en los artículos anteriores, debiendo cumplirlas si el subcontratista no lo hiciere," la empresa CONIASA es la responsable directa del pago de la indemnización y multa impuestas por el Inspector Departamental del Trabajo de Granad". **072-07. Inspectoría General del Trabajo. 12-03-07.**

Arts. 9, 180 CT. Arto. 1 del Reglamento de la Ley de Seguridad Social.
Arts. 33, 34, 35 Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional

2) **Trabajos realizados por contratista en la construcción no invalida el derecho del trabajador a ser pagado de acuerdo con lo estipulado en el convenio colectivo del sector construcción** "Al respecto, esta autoridad es del criterio que aún y cuando el contrato suscrito entre el organismo contratante y el sub contratista no contempla cláusulas que permitan al constructor poder aplicar el "Escalamiento de precios", "Revisión de precios" u otra forma legal para hacer valer lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial relacionado, no invalida, ni extingue el derecho irrenunciable que tienen los trabajadores de obtener un salario de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo ministerial JCHG 002-01-07 el que literalmente expresa: "La lista de precios derivada de la tabla de salarios incluyendo el aumento relacionado, constituirán los precios bases que regirán en el país y serán de obligatorio cumplimiento para todas las partes involucradas", así mismo, es importante anotar el artículo 179 del Código el Trabajo el que literalmente expresa: "Los trabajadores que laboran bajo contrato con un subcontratista de mano de obra gozarán de las condiciones, beneficios y garantías que establezca el contrato individual o colectivo y para todos los efectos su empleador será el subcontratista" **Resolución 123-07. Inspectoría General del Trabajo.12-06.07."**

Principio Fundamental III. Art. 179 CT. Convenio Colectivo de la Construcción

Intermediario

Si el contratista está inscrito en el INSS no es intermediario. "De acuerdo con lo dicho por usted en su consulta, no existe ninguna responsabilidad para la empresa, porque él (el jefe de cuadrilla) está inscrito como empleador en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, por lo tanto, en todo caso, el que tiene responsabilidad laboral con el personal de cargue y descargue, es el jefe de cuadrilla, pero si el jefe de cuadrilla cumple con las características esenciales del artículo 20 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, tales como: supervisión (el trabajador tiene un jefe que lo supervisa), subordinación (tiene una jornada), dependencia económica (salario semanal o quincenal), el trabajador tiene derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado, artículo 77 C. T., más la indemnización que estipula el artículo 45 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de Mayo del año 2007.**

Arts. 9, 16, 20 CT

Empleador

Poder disciplinario

1) **Las sanciones por llegadas tardías deben regularse a través del reglamento interno.** "La Ley antes dicha no estipula nada referente a las llegadas tardes, por ser parte de la disciplina laboral, artículo 254 C. T., y ésta se regula en los reglamentos internos de cada empresa, que deben cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 255 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 22 de Mayo del año 2007.**

Art. 254 CT

2) **Las normativas disciplinarias deben establecerse a través de reglamento interno.** "Para poder establecer normativas disciplinarias dentro de su organismo, necesita la autorización del Ministerio del Trabajo, por lo que debe hacer un reglamento con tres ejemplares y traerlo a la Oficina de Distribución de Causas para que le asignen una Inspectoría de conformidad a su sector económico". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 30 de Mayo del año 2007.**

Art. 254 CT

3) **No se puede aplicar sanciones de suspensión de labores si no está regulado por el Reglamento Interno de Trabajo.** "Las medidas disciplinarias de suspensión de labores, sólo pueden ser sin goce de salario cuando esté regulado en un reglamento interno, de conformidad al artículo 37 inciso e) y artículo 255 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 14 de junio del año 2007.**

Arto. 254 CT

III. Relaciones individuales de trabajo

Contrato laboral individual

Capacidad para contratar

Requisito para contratar a un menor. "Para contratar a un menor de edad, el empleador debe contar con el permiso de sus padres o el representante legal y una constancia de la Inspectoría Infantil del Trabajo." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 9 de octubre del año 2006.**

Arto. 131 CT

Contrato laboral especial

Trabajo agrícola/ del Campo/ Agropecuario/ Forestales

Pago de indemnización por antigüedad a trabajadores agrícolas hasta que cumplan un año. "Si los trabajadores del campo, después del ciclo agrícola siguen laborando con el mismo empleador un año o más, se les debe pagar la indemnización que estipula el artículo 45 de la ley 185, Código del Trabajo vigente, el que literalmente dice:

"Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada, pagará al trabajado una indemnización equivalente a:

1. Un mes de salario por cada uno de los primeros años de trabajo.
2. Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 12 de octubre del año 2006. Nota: Este criterio fue superado posteriormente en el 2007, en el sentido de que la antigüedad debe pagarse proporcional cuando se tiene menos de un año de trabajo.**

Arto. 45 CT

Contrato laboral por tiempo determinado

Contrato laboral eventual

Si los contratos de trabajo eventuales no son consecutivos no puede haber conversión a contratos por tiempo indeterminado "De acuerdo con lo dicho por usted en su consulta, el trabajador relacionado en la misma, trabaja medio tiempo bajo contratos eventuales; si esos contratos casuales no se firman en forma continua, sino que existe un tiempo entre uno y otro, el trabajador no llena

los requisitos que establece el artículo 27 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, el que literalmente dice:"El contrato o relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado cuando no tiene plazo, asimismo cuando hubiere expirado el plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente".

El artículo antes trascrito norma que cuando el trabajador es contratado por tiempo determinado y firma más de tres contratos en forma continua, al cuarto contrato, o sea después de la segunda prórroga, ese trabajador se considera contratado por tiempo indeterminado y goza de todo lo que la ley precitada establece como: vacaciones las que le deban, artículo 76 CT, décimo tercer mes proporcional a los meses laborados, artículo 93 CT e indemnización por años de servicio de conformidad a lo dispuesto en el artículo 45 CT, siempre que el trabajador tenga como mínimo un año de trabajar con el mismo empleador". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 30 de noviembre del año 2006. Nota: Este criterio fue superado posteriormente en el 2007, en el sentido de que la antigüedad debe pagarse proporcional cuando se tiene menos de un año de trabajo.**

Artos. 27, 45, 76, 93 CT

Contrato laboral temporal

1) Renuncia en contrato por tiempo determinado. "…Esta autoridad considera que no es competencia de esta vía administrativa laboral conocer y resolver del presente proceso, ya que aún y cuando haya existido entre las partes un contrato por tiempo determinado el cual, por su naturaleza, establece el modo en que pueden poner al fin al mismo, se ha verificado que la parte trabajadora terminó con la relación laboral establecida a través de carta de renuncia que rola en folio siete (7), de las diligencias de primera instancia, de manera que si el empleador no está de acuerdo con la referida renuncia por considerar que le causa graves daños, deberá ejercer su acción por los daños que estima le causó el trabajador ante los tribunales de justicia quienes determinarán la existencia y cuantía de los daños y perjuicios causados. Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente. .."**Resolución 013-07. Inspectoría General del Trabajo.19-1-07.**

Artos. 21, 44 CT

2) No hay obligación de prórroga ni de renovación cuando vence el término del contrato. "Que rola en folio sesenta y seis (66) de las diligencias de primera instancia, comunicación enviada por el señor MF, Ministro de Haciendo y Crédito Público al licenciado EC en su calidad de Presidente Ejecutivo de INIFOM, de la cual hace referencia la autoridad de primera instancia y que en su numeral uno (1), expresa que en el caso de los cincuenta y uno (51) trabajadores contratados por un periodo determinado de julio a diciembre de 2006, no aplica una reestructuración ya que una vez finalizado el periodo para el cual fueron contratados se termina la relación laboral. Es así que el empleador comunicó a dichos trabajadores que sus contratos de trabajo vencían el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil seis, los cuales no serían renovados, extinguiéndose de esta forma la relación laboral, ya que éste tenía una fecha cierta de expiración, la que el que no está el empleador en obligación de prorrogar, ni de renovar. Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente.." **Resolución 065-07. Inspectoría General del Trabajo. 8-3-07.**

Arts.. 25, 26 CT

3). Conclusión anticipada de contrato por tiempo determinado genera daños y perjuicios. "Cuando el contrato individual de trabajo es por tiempo determinado y el empleador dispone cancelarlo antes del plazo establecido en el mismo, debe pagar al trabajador el salario que devenga por el tiempo que le falta para cumplirse el plazo acordado entre las partes y además pagarle la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo que trabajó, como vacaciones y décimo tercer mes, así lo dispone el artículo 77 de la ley precitada". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 24 de agosto del año 2006.**

Arts. 21, 77, 93 CT

4) Terminación de contrato por tiempo determinado con causa justa debe ser autorizado por la Inspectoría Departamental "De acuerdo con lo dicho por usted, el contrato del trabajador, relacionado en su consulta es por tiempo determinado y aunque el contrato sea por tiempo determinado, cuando el empleador tiene causa justa para despedir al trabajador, debe seguir el procedimiento que establece el artículo 48 de la ley 185, Código del Trabajo vigente, procedimiento que debe empezar el empleador antes de que se cumpla un mes de haber tenido conocimiento de la falta cometida por el trabajador". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 9 de octubre del año 2006.**

Arts. 42, 48 CT

5) Conversión del contrato de trabajo por tiempo determinado en indeterminado "El artículo 27 CT norma que cuando el trabajador es contratado por tiempo determinado y firma más de tres contratos en forma continua, al cuarto contrato, o sea después de la segunda prórroga, ese trabajador se considera contratado por tiempo indeterminado". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 18 de octubre del año 2006.**

Art. 27 CT

6) El contrato de trabajo por tiempo determinado genera derecho a vacaciones y décimo tercer mes. "Los contratos de trabajo, aunque sean por tiempo determinado, siempre generan

prestaciones sociales a favor del trabajador como vacaciones, artículo 76 y décimo tercer mes, artículo 93, ambos de la ley 185, Código del Trabajo vigente. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 14 de noviembre del año 2006.**

Artos. 42, 76, 77, 93 CT

7) **Conversión de contrato de tiempo determinado en indeterminado al continuar trabajando treinta días después de su vencimiento.** "Si al trabajador al que usted hace referencia en su consulta se le venció el contrato de 3 meses y siguió laborando con el mismo empleador por más de treinta días sin firmar un nuevo contrato, ese trabajador se considera contratado por tiempo indeterminado y goza de los derechos reconocidos en la legislación laboral como: vacaciones, artículo 76; décimo tercer mes, artículo 93 CT, e indemnización por años de servicio de conformidad a lo estipulado en el artículo 45 CT, siempre que el trabajador tenga como mínimo un año de trabajar con el mismo empleador". Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de noviembre del año 2006. Nota: Este criterio fue superado posteriormente en el 2007, en el sentido de que la antigüedad debe pagarse proporcional cuando se tiene menos de un año trabajado.

Arts. 27, 45, 76, 93 CT

8) **Conclusión anticipada de contrato por tiempo determinado genera daños y perjuicios.**"Cuando el trabajador tiene un contrato por tiempo determinado y el empleador lo cancela antes del tiempo estipulado en el mismo, el empleador tiene la obligación de pagar los salarios por todo el tiempo para el que fue contratado el trabajador, porque estamos frente a la figura de incumplimiento de contrato, de conformidad al Art. 21 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, que establece los daños y perjuicios ocasionados por este tipo de contrato". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 17 de Mayo del año 2007.**

Art. 21 CT

9) **Conversión del contrato determinado en indeterminando.** "El contrato o relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado cuando no tiene plazo. Asimismo, cuando hubiere expirado el plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga, se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente".

Los contratos por tiempo determinado pueden ser prorrogados dos veces consecutivas, después de la segunda prórroga el contrato se considera por tiempo indeterminado, independientemente del tiempo de duración de cada prórroga". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 30 de mayo del año 2007.**

Art. 27 CT

10) **El contrato por tiempo determinado no termina en su fecha cuando el trabajador esté de subsidio.** "Cuando el trabajador se encuentre de subsidio y éste ha suscrito un contrato por tiempo determinado, si el tiempo de finalización de contrato llega estando el trabajador de subsidio, aún cuando éste cumple con lo establecido en el artículo 26 del Código del Trabajo, el empleador no podrá darlo por terminado cuando el trabajador se encuentre de subsidio, porque en esta figura se refleja una suspensión individual de conformidad a lo establecido en el artículo 17 inciso b) del Código del Trabajo". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 18 de junio del año 2007.**

Art. 37 inciso b), 26 CT

Contrato laboral por tiempo indeterminado

Antigüedad

1) **Derecho a antigüedad desde el inicio de la relación laboral cuando la relación de trabajo se transforma de determinada en indeterminada.** "Si al trabajador relacionado en su consulta, no se le pagaron sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado, cuando se vencieron los contratos por tiempo determinado, artículo 26 de la ley 185, Código del Trabajo vigente, y ese trabajador siguió laborando para la misma empresa, desempeñando el mismo cargo, en su mismo lugar de trabajo, se le debe pagar la indemnización desde que se inició la relación laboral". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 23 de agosto del año 2006.**

Arts. 26, 45 CT

2) **Concluido el período de prueba comienza a acumular prestaciones desde el primer día que inició la relación laboral.** "Cuando el trabajador es contratado por tiempo indeterminado, las partes tienen treinta días de prueba, durante esos treinta días, cualquiera de ellas puede ponerle fin al contrato sin responsabilidad para las mismas (trabajador empleador), pero si el trabajador sigue laborando para el mismo empleador después de haber laborado esos treinta días de prueba, éste empieza a acumular prestaciones de ley desde el primer día que empezó a laborar en la empresa". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 29 de agosto del año 2006.**

Art. 28 CT

Contrato laboral escrito

Extravío de contrato de trabajo no limita el derecho a recibir las prestaciones de ley. "Según lo dicho por usted en su consulta,

existía un contrato escrito, el que se le ha extraviado a su empleador; acción que no es imputable al trabajador".

La pérdida del contrato inicial no es justificación para que el empleador no quiera pagar la liquidación a un trabajador, porque los derechos a las prestaciones sociales son irrenunciables. Artículo 29 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 18 de Mayo del año 2007.**

Arts. 19, 29 CT. Principio IV del Titulo Preliminar del CT

Contrato laboral verbal

Contrato verbal concede iguales derechos que el contrato escrito: "Los derechos reconocidos en el Código del Trabajo son irrenunciables, aunque su contrato fuese verbal. Artículo 19 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 20 de octubre del año 2006.**

Art. 19 CT Principio IV del Título Preliminar del CT

Estabilidad Estabilidad laboral relativa

Qué se entiende por estabilidad laboral. ". La estabilidad laboral es la seguridad que tiene el trabajador de permanecer en un trabajo por su desempeño en el cargo, eficiencia y disciplina en el mismo. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 24 de agosto del año 2006.**

Arts. 82 numeral 6 CN, Principio XII del Titulo Preliminar del CT.

Elementos del Contrato de Trabajo

1) Denominación del contrato no es lo que define su naturaleza. "Aunque el título de la fotocopia del contrato adjunto a su consulta es de servicios profesionales, todo su contenido es de orden laboral porque:

En la primera cláusula de dicha copia de contrato profesional, en la última línea establece que el contratado atenderá en consulta externa, emergencia y cirugía trabajo que necesita la presencia del contratado en la empresa y una consulta externa, una emergencia y una cirugía no se puede estipular en cuántas horas se van a atender estos tres trabajos tan delicados.

En la cláusula número dos, se establece para el contratado que tiene que llenar, una agenda de citas; para cumplir con dichas citas se necesita la presencia del contratado en la empresa.

En la cláusula número sexta, hay una dependencia económica, porque los pagos son mensuales y así sucesivamente en las cláusulas del contrato adjunto". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 06 de julio del año 2006.**

Arts. 19, 20 CT

2) Contrato de servicios profesionales es regulado por el Código Civil. " La ley 185, Código del Trabajo vigente, no estipula nada referente a los contratos por servicios profesionales, por ser materia exclusiva de la legislación civil, pero si su contrato llena los requisitos de un contrato laboral como subordinación, el trabajador tiene un jefe que le da órdenes y supervisa su trabajo; dependencia económica, tiene un salario que se le paga semanal o quincenal, artículo 86 CT; exclusividad, tiene una jornada establecida, tiene derecho a todos los beneficios sociales establecidos en la ley precitada. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 12 de diciembre del año 2006.**

Arts. 19, 20, 86 CT

3) Criterios para definir la naturaleza laboral de la relación: prestación personal, remuneración y subordinación. "Si tiene una contratación que llena los requisitos establecidos en el artículo 20 de la ley 185, Código del Trabajo vigente, como es lugar y fecha donde se le contrate y tenga que prestar sus servicios, duración y asistencia diaria de una jornada de trabajo, un salario, su forma y períodos de pagos, supervisión y subordinación al trabajo que se realice; si es despedida sin causa justa o renuncia (con quince días de anticipación), a como lo dispone el artículo 44 C. T., será acreedor a la indemnización por años de servicio que estipula el artículo 45 C. T.,más los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado. Artículo 77 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 04 de Mayo del año 2007**

Arts. 20, 22, 45, 77 CT

4) Diferencia entre contrato laboral y servicios profesionales independientes. "La diferencia fundamental entre un contrato laboral y un contrato por servicios profesionales, es la autonomía que tienen las personas contratadas bajo la figura de servicios profesionales para cumplir el servicio u obra para la que se le contrató. Esta autonomía está referida tanto al servicio mismo (no requiere una dirección y supervisión constante), como jornada de trabajo y el lugar de prestación del servicio". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 04 de junio del año 2007.**

Arts. 19, 20 CT

Décimo tercer mes

1) Derecho a décimo tercer mes cuando hay renuncia. "Independientemente de la forma de terminación del contrato individual o relación de trabajo, el décimo tercer mes debe ser pagado a como la Ley 185, Código del Trabajo vigente, lo dispone en el artículo 93, que literalmente dice:

"Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año.

Se entiende por salario adicional anual o décimo tercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este Código." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 7de julio del año 2006.**

Arts. 44, 77, 93 CT

2) El décimo tercer mes se computa de diciembre a noviembre del siguiente año."De conformidad al artículo 95 de CT la ley 185, Código del Trabajo vigente, el décimo tercer mes debe ser pagado en los primeros diez días del mes de diciembre, lo que nos indica que el décimo tercer mes se empieza a contar a partir del mes de diciembre del mes de diciembre del año anterior para cerrarse al treinta de noviembre al año que corre". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de octubre del año 2006.**

Art. 95 CT

3) Turnos y nocturnidad se incluyen para el pago del décimo tercer mes. "Deben computar para el pago del décimo tercer mes, los turnos y nocturnidad porque son parte del salario mensual del trabajador". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 15 de noviembre del año 2006.**

Art. 84 CT

4) Horas extras fijas no se incluyen en el pago del décimo tercer mes. "No, las horas extras no se pueden incluir en el pago del décimo tercer mes, porque éstas se pagan en su momento; cuando el trabajador las labora y la Ley 185 Código del Trabajo vigente, en sus artículos 93 y siguientes, estipula cómo se debe pagar el salario del décimo tercer mes, el que debe ser así: si el salario es fijo, se debe pagar de conformidad con último salario ordinario recibido por el trabajador. En el salario ordinario están comprendidos salario básico, incentivos y comisiones. Artículo 84 CT. Si el salario es variable, el décimo tercer mes se pagará conforme al salario más alto recibido durante los últimos seis meses. Artículo 94 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 15 de noviembre del año 2006.**

Arts. 84, 94 CT

5) Bono mensual se debe incluir en el pago del décimo tercer mes. "De acuerdo con lo dicho por usted en su consulta, desde el mes de junio del presente año esa gerencia decidió otorgar a los trabajadores del Departamento de Operaciones un bono; si ese bono se los otorgó a los trabajadores como un incentivo mensual, es parte del salario mensual de los trabajadores de ese departamento. Desde el mes de junio y se les debe incluir en el pago del décimo tercer mes, porque forma parte del salario ordinario de ellos. En el salario ordinario están comprendidos: salario básico (fijo o a destajo), incentivo de antigüedad, incentivos por resultados productivos y comisiones según la forma de pago que tenga establecida la empresa conforme lo estipula el artículo 84 CT. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 15 de noviembre del año 2006.**

Art. 84 CT

6) Décimo Tercer mes cuando hay salario variable. "Cuando el trabajador gana salario variable, el décimo tercer mes se le debe pagar de conformidad al salario más alto recibido durante los últimos seis meses; así lo dispone el artículo 94 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 16 de noviembre del año 2006.**

Art. 94 CT

7) Décimo tercer mes se paga conforme al último salario ordinario si este es recibido en forma fija. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente en sus artículos 93 y siguientes estipula cómo se debe pagar el salario del décimo tercer mes: si el salario es fijo, se debe de pagar de conformidad al último salario ordinario recibido por el trabajador. En el salario ordinario están comprendidos salario básico, incentivos y comisiones. Artículo 84 CT. Si el salario es variable, el décimo tercer mes se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses. Artículo 94 CT." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 20 de noviembre del año 2006.**

Art. 84, 94 CT

8) Derecho al pago del décimo tercer mes después de estar de subsidio: "La ley 185 Código del Trabajo vigente, en su artículo 96 literalmente dice:

"Para efectos del pago del décimo tercer mes, serán también considerados como tiempo efectivo: las vacaciones disfrutadas, las ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad, y otros que determine la ley". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 20 de noviembre del año 2006.**

Art. 96 CT

9) Depreciación de vehículo no es parte del salario para pago del décimo tercer mes. "No, el pago por concepto de depreciación de vehículo no se toma en cuenta para el pago del décimo tercer mes, porque la Ley 185, Código del Trabajo vigente, en sus artículos 93 y siguientes, estipula cómo se debe pagar el salario del décimo tercer mes, el que debe ser así: si el salario es fijo, se debe pagar de conformidad con último salario ordinario recibido por el trabajador. En el salario ordinario están comprendidos: salario básico, incentivos y comisiones. Artículo 84 CT. Si el salario es variable, el décimo tercer mes se pagará conforme el salario más alto recibido durante

los últimos seis meses Artículo 94 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 30 de noviembre del año 2006.**

Nota: Cambio de criterio a partir del 10/1/07, en el sentido de que si la depreciación de vehículo se entrega en forma fija, constante, periódica y sin rendición de cuentas, debe tenerse como parte del salario para el pago de prestaciones incluido el décimo tercer mes.

Arts. 84, 94 CT.

10) Incentivos y comisiones son parte del décimo tercer mes. "Se incluyen porque son parte del salario ordinario de los trabajadores. En el salario ordinario están comprendidos: salario básico, incentivos y comisiones. Artículo 84 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 30 de noviembre del año 2006.**

Art. 84 CT

11) Protección y privilegios del décimo tercer mes. "La ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 97 estipula cómo está protegido el pago del décimo tercer mes. Dicho artículo literalmente dice: "El salario correspondiente al décimo tercer mes es inembargable, salvo para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimentos, tiene la misma protección que el salario mínimo y estará exento del pago de todo impuesto, descuentos, cotizaciones y deducciones de cualquier especie".

En consecuencia, de conformidad con artículo antes transcrito, el empleador no puede hacer ninguna deducción del pago del décimo tercer mes". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de diciembre del año 2006.**

Arts. 97 CT, 82.3, 82.5 CN.

12) Horas extras no se incluyen en el pago del décimo tercer mes. "No, las horas extras se pagan en su momento cuando el trabajador las labora y no se incluyen en el pago del décimo tercer mes, porque la ley 185 Código del Trabajo vigente, en sus artículos 93 y siguientes, estipula cómo se debe pagar el salario del décimo tercer mes, el que debe ser así: si el salario es fijo, se debe de pagar de conformidad con último salario ordinario recibido por el trabajador. En el salario ordinario están comprendidos, salario básico, incentivos y comisiones. Artículo 84 CT. Si el salario es variable, el décimo tercer mes se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses. Artículo 94 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 15 de diciembre del año 2006.**

Arts. 84, 94 CT.

13) Protección y privilegios del décimo tercer mes. "El décimo tercer mes está exento del pago de todo impuesto, descuentos, cotizaciones y deducción de cualquier especie y para el pago del mismo se consideran como tiempo efectivo de trabajo cualquier permiso justificado o no, los subsidios y otros, todo esto de acuerdo con las disposiciones establecidas en los artículos 96 y 97 del Código del Trabajo vigente".**Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 07 de Mayo del año 2007.**

Arts. 96 y 97 CT, 82.3, 82.5 CN.

14) **Multa por el retraso de pago del décimo tercer mes.** "En lo que se refiere al pago del décimo tercer mes, se pagará dentro de los diez primeros días del mes de Diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo. En caso de no hacerlo, el empleador pagará al trabajador una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso; esta sería la multa en caso de incumplimiento". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 4 de junio del año 2007.**

Art. 95 CT

Derechos adquiridos

1) No se considera derecho adquirido aquel que no se ha recibido. "…de lo referido en el considerando que antecede se desprende que, en vista de que los denunciantes no demostraron que se les haya violentado un derecho consignado en ninguna de las normas jurídicas enunciadas en los artículos 1 y 2 de la ley 516, y tampoco evidenciaron que alguna vez hayan recibido el pago de la nivelación salarial que según los trabajadores el Ministro en funciones de dicha institución en esa época autorizó al plasmar su firma y un visto bueno en un documento que los trabajadores en mención presentaron conteniendo cifras en calidad de propuesta de la referida nivelación salarial, lo que rola en folio dieciocho 18 y diecinueve 19 de las diligencias de primera instancia, de modo que esta autoridad es del criterio que el contenido de este documento por el hecho de contar con la firma y el visto bueno del Ministro en funciones de dicha institución en esa época, no constituye un derecho laboral adquirido, puesto que la ley 516 determina claramente cuándo se constituye un derecho laboral adquirido. Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente…" **Resolución 092-07.Inspectoría General del Trabajo. 3-5-07.**

Arts: 1, 2 de la ley 516

2) No se puede establecer unilateralmente un jornada distinta a la señalada en el reglamento interno de trabajo, porque es derecho adquirido. "….es por lo antes relacionado que esta autoridad considera compartir el criterio emitido por la autoridad a-quo, relativo a que la parte empleadora violentó los derechos laborales de los trabajadores de la **Empresa Nicaragüense de**

Acueductos y Alcantarillados Sanitarios Enacal, al establecer de forma unilateral una jornada laboral distinta a la dispuesta en el Capítulo IV, artículo 14 del Reglamento Interno de la empresa, en el que se determina que: "**El horario de ENACAL, a nivel nacional, se regirá de Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., jornada establecida en el C.T. Art. 51**", lo que rola en folio nueve (9) de las diligencias de segunda instancia. Y siendo que el artículo 2 de la Ley 516, Ley de Derechos Laborales Adquiridos establece: "**Todos los derechos establecidos para los trabajadores en la Constitución Política, Código del Trabajo, 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**", no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente…" **Resolución 136-07. Inspectoría General del Trabajo.5-7-07**

Arts. 2 de la ley 516, 51 CT.

3) Incremento salarial debe ser aplicado a todos los trabajadores porque es derecho adquirido "..Que por todo lo antes relacionado, esta autoridad considera que el programa Instituto de Estudios Superiores UNI (IES-UNI), es auto financiable y como se desprende de la cláusula numero 17 del convenio colectivo, es de acuerdo con la disponibilidad económica de la Institución, siempre y cuando el incremento no sea mayor del porcentaje acordado en la negociación salarial para el año 2007, el cual es el trece por ciento (13%) establecido en el ACUERDO SALARIAL 2007,;sin embargo, esta autoridad verificó que el ACUERDO SALARIAL DEL AÑO 2006, que rola en los folios cuatro (4) y cinco (5) del expediente de las actuaciones de primera instancia, se acordó un reajuste salarial del 20%, y se les reconoció en ese periodo a todos los trabajadores de la IES-UNI , sin ninguna distinción, como se demuestra en el acta de acuerdo, celebrada el día seis de octubre del año dos mil seis.en el punto número III, según rola en el folio cuatro (04) y cinco (05), conforme lo verificado por el inspector del trabajo Leonardo Pérez Silva, en inspección especial realizada los días dos, siete y nueve del año dos mil siete, lo que rola del folio del cuarenta y nueve (49) al cincuenta y tres (53) de las diligencias creadas en primera instancia, en la que explica que mediante revisión de planillas, correspondiente a los meses de noviembre y diciembre del año dos mil seis, realizó un muestreo de diez trabajadores que se mencionan en el acta, y pudo verificar que a partir del mes de diciembre del año dos mil seis, se incorporó el incremento salarial del 20% a los trabajadores asignados para el año dos mil seis, y que a partir de ese momento, ya no se siguió dando en concepto de bono. Que dicho incremento salarial se aplicó a todos los trabajadores del Instituto de Estudios Superiores (IES). Con tales antecedentes, esta autoridad considera estar frente a un derecho laboral adquirido de los trabajadores de conformidad con los Arts. 1 y 2 de la Ley No 516 Ley de Derechos Laborales Adquirido". **Resolución 149-07. Inspectoría General del Trabajo. 31-07-07.**

Arts: 1, 2 de la ley 516

4) Pago de deducción de INSS e IR como un beneficio social en los contratos es derecho adquirido. " Si en los contratos de trabajo del núcleo de la dirección, se estableció una cláusula, en donde el empleador asume el pago del porcentaje del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y el pago del Impuesto sobre la Renta, para incentivar el desempeño de los directores, ese beneficio lo debe seguir asumiendo el empleador, porque es una obligación adquirida por él en el contrato de trabajo". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 30 de agosto del año 2006.**

Arts. 1, 2 de la ley 516

5) Incentivo salarial por antigüedad si se otorga no puede eliminarse porque es un derecho adquirido. "Si la empresa se ha sometido al pago del incentivo salarial por antigüedad:

1). no lo puede quitar. 2). no lo puede congelar. 3). lo tiene que seguir pagando, porque es un derecho adquirido de los trabajadores que se vuelve permanente. La empresa sólo puede indexar el porcentaje del incentivo de antigüedad a los salarios de los trabajadores, cuando hay un acuerdo entre los trabajadores y el empleador; caso contrario, no lo puede indexar. Lo relativo al pago por incentivo de antigüedad es distinto a lo establecido en la ley 185, Código del Trabajo vigente; el incentivo por antigüedad está regulado en la Resolución del Ministerio del trabajo, del año mil novecientos noventa y ocho de aplicación a los trabajadores permanentes". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 08 de Mayo del año 2007.**

Arts. 1, 2 de la ley 516, Resolución del MITRAB, del año 1998 de aplicación a los trabajadores permanentes.

6) Empleador no puede eliminar el incentivo y las comisiones a los trabajadores porque estos son parte del salario ordinario. "El empleador no puede quitar un incentivo y/o comisiones a un trabajador, porque el incentivo y las comisiones son parte integrante del salario ordinario recibido por el trabajador; así lo estipula el artículo 84 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, que dice:

"Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 25 de junio del año 2007.**

Art. 84 CT.

7) Si los tres días de reposo se han pagado, no se puede dejar de hacerlo "En la práctica, y no en la ley, se ha venido estableciendo que el reposo es el descanso que le prescribe el médico al trabajador por un periodo no mayor de tres días. Si el descanso es de cuatro o más días, se considera subsidio.

Sin embargo, si en su empresa usted ha establecido la costumbre de pagarle al trabajador esos tres días, deberá seguirlo haciendo, de acuerdo con la Ley 516, Ley de Derechos Laborares Adquiridos". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 29 de junio del año 2007.**

Arts. 1, 2 de la ley 516

8) Si un derecho se concede por normativa, es derecho adquirido. "El contrato o relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado cuando no tiene plazo. Asimismo, cuando hubiere expirado el plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente.

Además, en la parte final de su carta, expresa que ya existe resolución de las autoridades de la Dirección del MIFIC y esta resolución, de estarse aplicando, forma parte de los derechos adquiridos de los trabajadores, de conformidad con la Ley 516, Ley de Derechos Laborales Adquiridos, en su tercer considerando en la que esa resolución **forma parte de la normativa laboral** y es de **aplicación para todos los trabajadores.**" **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 4 de julio del año 2007.**

Arts. 1, 2 de la ley 516

Descanso laboral

1) No existe pago proporcional del séptimo día. "No existe en el Código del Trabajo un artículo donde se diga que el séptimo día se puede pagar en forma proporcional, pero al trabajador no se le puede quitar su séptimo día por faltar cuatro horas en la semana para resolver un problema personal". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 5 de julio del año 2006.**

Art. 64 CT

2) Cálculo para pago del séptimo día con salario variable. "Para calcular el séptimo día a los trabajadores que ganan salarios variables, se suma todo lo devengado por el trabajador en los seis días laborales y el total se divide entre seis; el cociente (un sexto) es el séptimo día del trabajador que se le suma al total de lo devengado en la semana. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 7 de noviembre del año 2006.**

3) Séptimo día trabajado se paga como hora extraordinaria. "Si los trabajadores relacionados en su consulta después de cumplir con su jornada de trabajo, laboran en su séptimo, se les debe pagar a ellos ese séptimo día, a como la Ley 185, Código del Trabajo vigente, estipula en su artículo 62, el que literalmente dice:

"Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagarán un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 14 de noviembre del año 2006.**

Art. 62 CT

4) Se tiene derecho al descanso del séptimo día con goce de salario cuando no hay ausencias injustificadas. "Cuando el trabajador falta a su centro de trabajo un día a la semana, no gana su séptimo día, porque para ganar el séptimo día dice la ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 64 que el trabajador tiene que laborar seis días continuos u horas equivalentes". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 29 de noviembre del año 2006.**

Art. 64 CT, 82.5 CN

Días Asueto

1) Los días de asueto se pagan doble si se trabajan "No, los asuetos no se compensan y se pagan doble si se trabaja, porque son días especiales locales, que la ley norma con goce de salario para celebrar la festividad más importante de cada municipio; los únicos días que se compensan son los feriados nacionales, cuando coinciden con el séptimo día". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 6 de septiembre del año 2006.**

Arts. 57, 62 CT

2) Asuetos trabajados se pagan como se paga la jornada extraordinaria "Cuando el trabajador labora los días primero y diez de agosto (asueto local en el municipio de Managua), se le debe pagar ese día con un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva, o sea, un día más de ocho horas. Artículo 62 de la ley 185, Código del Trabajo vigente". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 26 de septiembre del año 2006.**

Arts. 57, 62 CT

Días feriados

1) Feriados que coinciden con séptimo se compensan con el día siguiente. "Cuando un día feriado nacional coincide con el séptimo día, de conformidad con lo estipulado en el artículo 68 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, ese día se debe compensar con el día siguiente y al trabajador que labore, se le remunerará a como la ley lo estipula en su artículo 62 que literalmente dice: "Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagarán un cien por ciento más de de lo estipulado para la jornada normal respectiva". Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 6 de septiembre del año 2006.

Arts. 62, 68 CT

2) Feriados en período vacacional no se pierden "Si un trabajador está de vacaciones y los días en que ese trabajador coincide con un feriado de ley, ese día no se le debe computar a cuenta de vacaciones, porque de conformidad con lo estipulado en el artículo 66 de la Ley 185, Código del trabajo vigente, los días nacionales feriados son con goce de salario y descanso "Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 10 de Noviembre del año 2006.

Art. 66 CT

3) Feriados trabajados se pagan como horas extraordinarias. "Cuando un trabajador labora un día feriado nacional, o en su día de descanso, y el salario es variable, ese día se le debe remunerar como día extraordinario de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 62 CT., que norma que se pagará un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva; tomando en cuenta para el cálculo el básico más las comisiones realizadas, ya que la comisión es parte del salario ordinario, como lo manda el artículo 84 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente".**Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 07 de Mayo del año 2007.**

Arts. 62, 84 CT

4) Feriados en período vacacional no se pierden. "Sí, los días feriados nacionales estipulados en el artículo 66 C. T., son excluyentes de las vacaciones, porque son con goce de salario y descanso". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de Mayo del año 2007.**

Art. 66 CT

Extinción del contrato laboral

Despido

Causales de Despido

Ausencia del trabajo sin justificación es causal de despido. "Cuando el trabajador se ausenta de sus labores sin justificación, es una causal de despido, de conformidad con el artículo 48 de la ley 185, Código del Trabajo Vigente, que se debe aplicar previa autorización del Inspector Departamental del Trabajo". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 19 de junio del año 2007.**

Artos. 18, 48 CT

Despido injustificado

1) Inspectoría del Trabajo no es competente para conocer despidos efectuados con el Art. 45 CT. "….visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo Managua, Local II, en el caso que versó entre la licenciada ASAC ,en su calidad de trabajadora de la Alcaldía de Managua y el licenciado DSG, en su calidad de Director General de Administración Financiera de la Alcaldía de Managua, mediante el cual se resolvió dar lugar a la denuncia interpuesta por la señora ASAC, en su calidad de trabajadora de la Alcaldía de Managua (ALMA-MANAGUA), en lo que respecta al despido de conformidad con el Art. 45 del Código del Trabajo que fue objeto la señora ASAC por parte del licenciado DSG, en carácter antes relacionado. Al respecto, esta Inspectoría General del Trabajo RESUELVE: Declarar NULO TODO LO ACTUADO por la Inspectoría Ad-Quo, por no ser estas autoridades administrativas las competentes para resolver dicho caso; todo de conformidad al Art. 275 del Código del Trabajo. Notifíques." **Resolución 115-06. Inspectoría General del Trabajo. 4-7-06**

Arts. 45, 275 CT

2) No puede aplicarse el Art. 45 CT. si el trabajador está de vacaciones. "que en el folio trece de las diligencias de primera instancia, rola carta de despido con base en el Art. 45 CT. dirigida al señor PFM, quien se encontraba de vacaciones al momento de aplicarle el despido, según comunicación que rola en el folio doce del referido expediente; en el cual, el ingeniero HBG, Jefe de Sección Técnica de Carazo, le informa al señor PFM que saldrá de vacaciones del seis al veinte de mayo del año en curso. En consecuencia, esta autoridad es del criterio que el empleador inobservó lo establecido en el Art. 80 CT.l que establece: "Durante el

periodo de vacaciones no podrá adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales". Razón por la que comparto el criterio emitido por la autoridad de primera instancia en cada una de sus consideraciones." **Resolución 118-07. Inspectoría General del Trabajo. 4/06/07.**

Arts. 45, 80 CT

3) La aplicación del Art. 45 CT. a los dirigentes sindicales es ilegal "…que rolan en los folios diez, once, catorce, quince, diecisiete y dieciocho, del veinte al veintidós y el folio veinticuatro de las diligencias de primera instancia, cartas de despido de fecha trece de mayo del año en curso con base en Art. 45 CT. dirigida a los señores FEG, MAS, MCV, DSL, PFM, CAA, NCL, PML, LOMG, JMC y LFO, los cuales, según certificaciones emitidas por la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo de la ciudad de Granada, y que rolan en los folios nueve (9), dieciséis (16), **diecinueve** (19) y veintitrés (23) del mismo expediente, pertenecen a la junta directiva del Sindicato de Trabajadores Democráticos de Enacal filial Jinotepe los señores ELG, MAS, MCV y DSL, a la junta directiva del Sindicato Democrático Departamental de Trabajadores de Enacal Carazo los señores CAAM y NCL, a la junta directiva del Sindicato de Trabajadores Democráticos de Enacal, filial San Marcos, los señores FPM, LOM y FMC y del Sindicato de Trabajadores de Enacal Diriamba, el señor LFO, por lo que esta autoridad verificó que existe violación al fuero sindical, puesto que los dirigentes sindicales no pueden ser despedidos ni sancionados sin que medie una causa justificada, previamente autorizada por el Ministerio del Trabajo a través de un proceso administrativo; en consecuencia, declárese nulo lo actuado por el empleador, todo de conformidad con el Art 232 CT ". **Resolución 118-07. Inspectoría General del Trabajo. 4/6/07.**

Arts. 45, 232, 233, CT

4) Despido colectivo aplicando el Art. 45 CT es violatorio de legislación laboral. "…que de conformidad con el Art. 45. del Código del Trabajo, el que establece: "Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagará al trabajador una indemnización..." lo que se desprende es que dicho artículo no es de aplicación colectiva, estando en concordancia con consulta de la Dirección Jurídica del Ministerio del Trabajo al señor DVR, emitida el día doce de Abril del presente año, lo que rola en el folio ocho (08) del expediente de primera instancia, que al tenor de lo establecido en el Reglamento de la **Ley No 290**, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo (Decreto No 25-2006) en su Art. 268 numeral 2, faculta a la Dirección Jurídica del Ministerio del Trabajo interpretar desde el punto de vista jurídico, los aspectos controvertidos de la legislación laboral, que sean sometidos a su consideración. Por ende, aún cuando haya existido una recomendación de un funcionario del Ministerio del Trabajo, la misma no es vinculante, ni puede estar por encima de la Ley, por lo que el alegato del recurrente de que la secretaria de la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua Local I, dio la recomendación de despedir a veinte trabajadores en base al Art. 45 CT, no es excusa para incumplir con la legislación laboral; la actuación de la empresa TRANSPORTE INTERNACIONAL GASH, S,A. está en contravención a nuestro ordenamiento jurídico laboral, atentando contra la norma constitucional de estabilidad laboral, de conformidad con el Art. 82. inciso 6 CN. por lo tanto, esta Autoridad confirma la resolución de la Autoridad A-quo en cuanto al segundo punto en el que se da lugar a la denuncia por el despido de veinte trabajadores por aplicación del Art. 45 del Código del Trabajo en forma colectiva, por ser violatorio a la norma jurídica señalada. **Resolución 125-07. Inspectoría General del Trabajo. 27/6/07.**

Arts. 268 numeral 2 del Reglamento de la Ley No 290, 45, CT, 82. inciso 6 CN

Despido justificado

1) Contraloría no es competente para conocer despidos "..Que la Contraloría General de la República no es el órgano competente para conocer de despidos por causa justa, en tanto que la Ley que regula las relaciones de trabajo es el Código del Trabajo, ley que en su Art. 48 establece: "Que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin más responsabilidad que la establecida en el Art. 42"… establece además las causales, otorgándole la competencia para conocer y resolver de la solicitud interpuesta al Inspector Departamental del Trabajo; es así como el Art. 59, LOGR, invocado por el señor LP, es improcedente, en tanto que este artículo se refiere a la independencia que el auditor tiene para desarrollar la gestión que le ha sido encomendada; es decir, fiscalizar los bienes del estado. Por consiguiente, esta disposición no está referida a regular la relación de trabajo."**Resolución 004-06. Inspectoría General del Trabajo.10-1-06.**

Arts. 42, 48 CT

2) Hacer sólo acto de presencia no equivale a reintegrarse a sus labores. " En lo concerniente a lo expresado en el escrito de expresión de agravios a que la autoridad A-quo, no valoró el acta notariada por el licenciado FAGA, y que rola en el folio ciento veintitrés (123) del expediente creado de la inspectoría A-quo, según lo cual, el trabajador obvió que el reintegro es un acto continuo, o sea que su efectividad se mantiene con el transcurso del tiempo, y lo que se comprobó en el acta notariada realizada a las siete y cincuenta y tres minutos de la mañana del día dieciséis de junio del año dos mil cinco, fue que el trabajador, sólo hizo acto de presencia, lo que además se verificó a través con las pruebas testificales y documentales aportadas por la parte empleadora; por tanto, el empleador cumplió con la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, no así el trabajador, quien abandonó su puesto de trabajo, tal y como lo refleja la tarjeta de control de asistencia del señor PR, la que rola en los folios nueve (09) y diez (10) del expediente de primera instancia, mediante el cual se observa que no contiene registro de entrada ni salida a partir del dieciséis de junio del presente año, lo que se comprueba la falta a las obligaciones del

demandado contraídas en su contrato individual de trabajo. Por lo que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso de apelación que interpusiera el hoy recurrente." **Resolución 006-06. Inspectoría General del Trabajo. 11-1-06.**

Arts. 18, 48 CT

3) Reincidencia se valora como comprobación de indisciplina. "…Que si bien es cierto, los documentos que rolan en los folios trece (13) quince (15) y treinta (30), de las diligencias creadas por la autoridad de primera instancia, se han aportado a la presente causa como pruebas de vieja data, también es cierto, que esta autoridad considera que dichos documentos tienen el fin de demostrar la reincidencia del trabajador en la comisión de faltas a la disciplina laboral, dejando en evidencia que el señor EAVD, no ha demostrado ningún interés en mejorar su conducta en su centro de trabajo. Así como también se demuestra que el empleador ha tomado medidas disciplinarias internas para con el trabajador a través de memorandos que lo invitan a mejorar su conducta, y al no obtener una actitud positiva por parte del señor Vargas Dávila, no le quedó otra opción al empleador que la de solicitar la terminación de su contrato individual de trabajo por causa justa. Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que declarar con lugar el recurso interpuesto por el hoy recurrente.". **Resolución 019-06. Inspectoría General del Trabajo. 20-1-06.**

Arts. 18, 48 CT

4) Hay abandono de trabajo cuando se renuncia estando en vacaciones. " En virtud de lo referido en el considerando que antecede, esta autoridad es del criterio de que la renuncia del señor AC, de conformidad con el artículo 44 del Código del Trabajo, es improcedente, en tanto que el trabajador no cumplió con lo establecido en el referido artículo, por cuanto no laboró los quince días anteriores a la fecha en que haría efectiva su renuncia, por lo que en el caso que hoy nos ocupa, el trabajador estaba en la obligación de volver a su puesto de trabajo y hacer entrega formal del mismo a su empleador,;sin embargo, esta autoridad ha comprobado que el trabajador no entregó formalmente su puesto de trabajo, sino que como el mismo lo refiere en su acta de comparecencia que rola en el folio seis (6) de las diligencias de primera instancia, fue hasta el día cuatro de enero del presente año que procedió a llamar por teléfono para tener conocimiento de cuándo se le iba a pagar su liquidación, lo que para esta autoridad constituye abandono de trabajo" .**Resolución 052-06. Inspectoría General del Trabajo. 10-3-06.**

Arts. 44, 48 inciso d) CT

5) Las ausencias tienen que justificarse en tiempo y forma. "…Que las inasistencias del señor MP a su puesto de trabajo los días once (11), doce (12), quince (15) y dieciséis (16) de agosto del año dos mil cinco, no pueden considerarse como ausencias justificadas por subsidio médico, en tanto que en el folio ciento setenta y cuatro (174) rola constancia extendida por el doctor MVA en su calidad de médico internista del Hospital Victoria Motta de la ciudad de Jinotega en donde afirma "que en el mes de agosto se presentó al hospital donde el labora el señor FM, llevando consigo dos subsidios emitidos, ambos por un médico **supuestamente** de apellido S. del Hospital Alemán de la cuidad de Managua, en el cual se indicaba reposo absoluto, razón por la cual emitió dos subsidios con numeración continua y fechas diferentes", afirmación de la que se concluye primero, que ni el mismo doctor MVA tenía la certeza de la validez de los subsidios emitidos; segundo, que el trabajador inobservó el procedimiento establecido para la entrega en **tiempo y forma del primer subsidio**, en tanto que si este fue emitido por quince días a partir del diez de agosto del año dos mil cinco, su vencimiento era el veinticuatro de agosto del mismo año, la fecha de tramitación y entrega al empleador debió ser previa al vencimiento del mismo, circunstancia que nunca existió". **Resolución 060-06. Inspectoría General del Trabajo. 31-3-06.**

Arts. 18, 48 CT

6) Las sanciones por incumplimiento no pueden ser impuestas dos veces. " Que esta Inspectoría General del Trabajo considera que los hechos aludidos por el empleador en su solicitud de autorización de despido del señor GMQP quizás sean válidos, pero la forma en que procedió para que le brindara la tutela jurídica es IMPROCEDENTE, en virtud que el trabajador ya fue sancionado económicamente, cuando se le dedujo los tres días de salario en el mes de febrero del presente año, y al solicitar la autorización del despido, se le estaría sancionado dos veces por el mismo hecho. No le queda más a esta autoridad que declarar con lugar al recurso de apelación que interpusiera el hoy recurrente". **Resolución 076-06. Inspectoría General del Trabajo. 15-5-06.**

Art. 48 CT

7) La existencia de caso fortuito (inundación) que impide el cumplimiento del trabajo, no puede ser considerado abandono de trabajo. "… es preciso señalar que si bien es cierto la patronal solicitó la cancelación del contrato individual de trabajo del señor MJMM, con base en lo establecido en los Arts. 48, incisos "a", "b", "c" y "d" y 231 del Código del Trabajo, no menos cierto es que para dar por autorizada dicha cancelación no basta solamente probar la causal alegada por la patronal, sino también los graves daños causados a la empresa, como lo indica el numeral "d" del Art. 48 C.T. Sin embargo, en el caso que nos ocupa, la parte empleadora demostró, a través de la prueba documental que rola en el folio veintidós (22) del expediente de primera instancia, que tenía compromiso con la empresa Chiquita de entregarle tres contenedores del producto perecedero el día martes cuatro de octubre del año dos mil cinco…y siendo que se verificó a través de las documentales y testificales que rolan en el expediente creado por la Inspectoría A-quo, que la finca incumplió con el llenado de dos contenedores, lo cual obedeció no precisamente porque el señor MJMM haya instado a los trabajadores a un paro laboral,

sino más bien, previniendo a que hubiese sucedido una tragedia al querer pasar el río Acome, que en ese momento se encontraba desbordado en agua…" **Resolución 081/06. Inspectoría General del Trabajo.19/5/06.**

Arts. 48, incisos a, b, c, d, 231CT

8) Daños alegados deben ser graves para ser causa justa para cancelar contrato. "…igualmente el empleador está obligado a demostrar que dicha causal le ha provocado **GRAVES DAÑOS** a la empresa, de lo anterior esta autoridad considera que en el caso de autos, la parte empleadora no demostró los **GRAVES DAÑOS** que supuestamente le provocaron al Instituto Nicaragüense de Turismo INTUR, la actitud presuntamente realizada por la licenciada NSV, de modo que la cancelación del contrato individual de trabajo, en este sentido, sólo puede prosperar cuando se dé "**... cualquier violación a las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno y que haya causado graves daños a la empresa...**", razón para considerar que la cancelación del mismo no puede darse si no se demuestran también los graves daños causados presuntamente a la Institución, por lo que no le queda más a esta autoridad que declarar no ha lugar el recurso de apelación que interpusiera el licenciado OBC en su calidad de recurrente" . Resolución 085-06. Inspectoría General del Trabajo. 22-05-06.

Arts. 18, 48 inciso d) CT

9) No se requiere dictamen previo de la policía para iniciar la vía administrativa "… en consecuencia, lo alegado por el licenciado JAM, en su calidad de procurador común de los señores JJPG, ARTC Y NAME, en el escrito de expresión de agravios presentado a las ocho y cuarenta y cinco minutos del día seis de junio del año en curso, relativo a que "**La patronal no demostró la existencia de la falta de probidad ante las autoridades competentes…" que le causa agravios el hecho de que la resolución emitida por la honorable inspectoría departamental señala que, con el informe de la empresa de vigilancia y la bitácora del agente de seguridad, se daba por demostrada la causal invocada; en tal sentido, debo señalar a usted, que de ser veraz el informe y el testimonio del agente, debe hacerse acompañar de criterio por parte de la policía.**" Es improcedente, en tanto que la causal alegada es una situación que se ventila producto de la relación de trabajo existente, y en ese sentido, el inspector departamental del trabajo es quien instruye el proceso y es ante quien se presentan las pruebas pertinentes del caso; por tanto, no se requiere de ninguna sentencia previa de las instancias judiciales, en razón de que no tendría ningún sentido el proceso, no habría nada qué demostrar y en cuanto al criterio de la policía, no tiene razón de ser, puesto que entonces, cuál sería el rol de la empresa de vigilancia en este caso concreto; además, el hecho de que la empresa le haya dado parte o no a la policía, no es objeto de debate, puesto que esta es una decisión propia de la misma…" Resolución 109-06. Inspectoría General del Trabajo. 23-6-06.

Art. 48 inciso a) CT.

10) Salir de la oficina sin autorización para atender problemas personales es abandono de trabajo. "…De lo relacionado en el considerando que antecede esta autoridad es del criterio que la señora MJE al salir de la oficina de recepción para atender problemas personales en horas laborales, incurrió en abandono de las obligaciones propias de su cargo, originando la causa justa de despido que motiva este proceso administrativo laboral. Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad, que declarar con lugar el recurso interpuesto por el recurrente…". Resolución 012-07. Inspectoría General del Trabajo. 19-1-07.

Arts. 18, 48 CT

11) Violación a normas administrativas internas. "….a confesión de parte relevo de pruebas, de conformidad a los folios seis (6) a nueve (9) de las diligencias creadas en primera instancia la trabajadora BJ "manifiesta y acepta" que la concesionaria CP se presentó a cancelar su crédito de la deuda del sistema por "error" de la administradora no se cobraron gastos legales. Otro punto en donde la trabajadora describe que falló fue en dar crédito sobre crédito, permitiendo así la causa justa de su despido que rola en el folio veintitrés(23) de las diligencias de primera instancia, tomando en cuenta la auditoría especial, donde la señora BJ reconoce: a) Haber retirado dinero en efectivo sin enterarlo en caja, b) Recibir dinero de los concesionarios fuera de las horas laborables , c) Cuando las filas son muy grandes les recibe el dinero y les dice que pasaran al siguiente día para entregarles el recibo de caja. En el caso que nos ocupa se constató el incumplimiento a sus obligaciones que emanan del contrato individual de trabajo…" **Resolución 046-07 Inspectoría General del Trabajo. 3-2-07.**

Arts. 18, 48 CT

12) No procede cancelación del contrato por causa justa cuando está suspendido el contrato de trabajo "….De lo antes relacionado, esta autoridad es del criterio de que la solicitud de despido que por causa justa interpusiera la licenciada **MRR**, en su calidad antes referida en contra del trabajador DCO, es improcedente, ya que fue interpuesta cuando la relación laboral se encontraba interrumpida por una orden de subsidio de treinta días a favor del trabajador, de conformidad con el artículo 35 del Código de Trabajo, y artículo 37 inciso b) C.T. que dispone: 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**". Lo que se constató a través del escrito de solicitud de despido que fue presentado por el actor el día veintiocho de noviembre del año dos mil seis, fecha que está contenida dentro del período de reposo del trabajador." **Resolución 052-07. Inspectoría General del Trabajo.23-2-07.**

Arts. 35, 37 inciso b), 48 CT

13) Falta de probidad es también falta de rectitud en el actuar. " que en esta instancia administrativa la falta de probidad es la falta de rectitud en el actuar del trabajador en el desempeño de sus obligaciones laborales, y en ese sentido, ha quedado evidenciado la falta cometida por la señora ZL, quien ocultaba el faltante en caja, inobservando de esa manera las obligaciones propias de su cargo. Por lo que a esta autoridad no queda más que denegar el recurso interpuesto por el recurrente…" **Resolución 062-07. Inspectoría General del Trabajo.6-3-07**

Arts. 48 inciso a) CT

14) Riña entre trabajadores (Vía de hecho). "…lo antes relacionado obedece a que los informes de los guardas de seguridad, que rolan en los folios veintiuno (21) y veintidós (22) de las diligencias de primera instancia, aún y cuando refieren que se dio una riña entre los trabajadores WM y OL al momento de cargar la rastra con las cestas vacías, dichos guardas no refieren haber estado presentes cuando se suscitó el incidente, por lo tanto, no pueden aseverar si es que efectivamente se dio una riña en la que participaron ambos trabajadores, o si únicamente se dio una agresión por parte del señor WM hacia el señor OL, máxime cuando esta situación fue alegada por el trabajador al expresar: "**la verdad es que fui agredido por WM cuando se le reclamó que trabajara igual que nosotros...**", lo que rola en folios del veintinueve (29) al treinta y uno (31) del expediente creado por la autoridad ad-quo, alegato que es confirmado por los testigos propuestos por el trabajador, cuyas declaraciones rolan en los folios noventa y uno (91) y noventa y dos (92) de las diligencias de primera instancia, los que son contestes en afirmar que el señor OL fue agredido por el señor WM, situación que el empleador no logró desvirtuar, tal y como le corresponde al actor quien ostenta la carga probatoria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1079 del Código de Procedimiento Civil…" **Resolución 068-07. Inspectoría General del Trabajo. 9-3-07.**

Arts. 48 CT, 1079 Pr

15) Violación al reglamento interno es causal de despido. "…en tal sentido, la parte actora presentó pruebas documentales que rolan en los folios doce (12) y trece (13) de las diligencias de primera instancia, documentales donde se verifica que la señora BB incumplió sus obligaciones laborales para atender una actividad de carácter personal y expresamente normada en el Reglamento Interno…" **Resolución 096-07. Inspectoría General del Trabajo.14-5-07.**

Art. 48 inciso d) CT

16) Si no hay documento que soporten un faltante, hay falta de probidad ."…que de lo relacionado en las consideraciones anteriores, esta autoridad es del criterio que la causa justa de despido fue demostrada por el actor, en tanto que la señora SMM incumplió sus obligaciones laborales al no realizar correctamente los procedimientos establecidos en la **Descripción y Análisis de Puesto**, que define sus responsabilidades, no pudiendo soportar el faltante de ochenta y siete mil doscientos córdobas netos (87,200.00), encontrado en la empresa, confirmándose que dicho monto no fue depositado en la cuenta bancaria de la empresa, por lo que esta autoridad verificó la falta de probidad cometida por la señora SMM, debiéndose entender ésta como "La ausencia de honradez, integridad y rectitud en el proceder de un trabajador en el desempeño de las funciones convenidas en el contrato individual de trabajo". Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente…"**Resolución 103-07. Inspectoría General del Trabajo. 21-5-07.**

Art. 48 inciso a) CT

17) Ausencia debe justificarse en tiempo, caso contrario, se produce abandono de trabajo. "…que habiéndose analizado las diligencias creadas por la autoridad de primera instancia, así como los agravios expresados por el recurrente, esta autoridad considera que aún y cuando el empleador tiene la obligación de producir las pruebas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1079 del Código de Procedimiento Civil, la causa justa de despido invocada en contra del señor AACL, en su calidad de trabajador, ha sido constatada por esta autoridad a través del escrito que rola en folio veintiséis (26) y veintisiete (27) de las diligencias de primera instancia, ya que el señor Cárcamo López, afirma que no se presentó a sus labores los días veintiséis (26), veintisiete (27), y veintiocho (28) de febrero y los días dos (2), tres (3) y cuatro (4) de marzo, todo por encontrarse con graves problemas de salud; sin embargo, fue hasta el día nueve (9) de marzo del año dos mil siete que el señor AACL presentó la orden de subsidio en su centro de trabajo, lo que demuestra la falta disciplinaria cometida por el trabajador, ya que éste se ausentó de su puesto de trabajo sin ofrecer ninguna justificación a su empleador…" **Resolución 133-07. Inspectoría General del Trabajo. 4-7-07.**

Arts. 48 inciso d) CT, 1

18) La renuncia impide la cancelación del contrato por causa justa. "…que aún y cuando el empleador alega en su escrito de expresión de agravios numeral cinco (5) " **que la solicitud de cancelación de contrato se hizo antes de que 079 pr el trabajador dejara de trabajar y que no habían transcurrido los treinta días que establece el inciso "D" del articulo 48 C.T.**", esta autoridad desestima este alegato del empleador, en tanto que el hecho que éste haya solicitado el despido del trabajador un día antes de su último día de trabajo en la empresa, previamente establecido en la carta de renuncia, no anula este derecho irrenunciable del trabajador, ya que como bien lo expresa la autoridad a-quo, no está a opción del empleador el admitir o denegar la voluntad del trabajador de poner fin a la relación laboral… "**Resolución 106/07. Inspectoría General del Trabajo. 22/5/07.**

Arts. 44, 48 inciso d) CT

19) La sustracción de producto, como causa justa para despido tiene que demostrarse con documentos que certifiquen la entrega de los mismos al trabajador. "… en relación con la interrogante que hace el recurrente en la penúltima página de su escrito de expresión de agravios, cuando afirma: ¿Acaso no tiene mi mandante una reputación que salvaguardar,como son los valores de honestidad y respeto al público, valores que son obligaciones laborales de los trabajadores de la empresa contenidos en el reglamento interno? Arto. 12 inc.2) Falta grave de atención de cortesía y respeto al público y clientes en general, 5) Utilizar sin autorización correspondiente recursos propiedad de Parmalat para fines personales o de terceras personas, esta autoridad le reitera que no es objeto de discusión lo alegado, primero porque las disposiciones señaladas no se establecieron como elemento jurídico que sustentara la solicitud y segundo porque el empleador no aportó al proceso el documento en el que se certifique la entrega del producto al trabajador. No se aportó ningún documento que refleje faltante al momento de enterar el valor del producto vendido y las declaraciones testificales son contradictorias, por tanto no son testigos idóneos… **Resolución 050-08. Inspectoría General del Trabajo.13-5-08.**

Arts. 331, 332 CT.

20) Si el trabajador se ausenta sin dar explicaciones, es causa justa para solicitar el despido ante la Inspectoría del Trabajo. Cuando el trabajador se ausenta de sus labores sin dar ninguna explicación o justificación, está violentando las obligaciones que le impone el contrato de trabajo e incumpliendo con las obligaciones de realizar su trabajo en el tiempo y forma convenido con el empleador, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 18 y 48 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, y cuando el empleador tiene causa justa para despedir a un trabajador, no lo puede despedir unilateralmente, sino que debe seguir el procedimiento que establece el artículo 48 de la ley precitada, procedimiento que debe iniciar el empleador antes que se cumpla un mes de haber tenido conocimiento de la falta cometida por el trabajador". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 29 de noviembre del año 2006.**

Arts. 18, 48 CT

Liquidación de prestaciones laborales

1) Liquidación de vacaciones con salario variable. "Cuando el trabajador gana salario variable, en su caso básico, más comisiones, la liquidación se le debe pagar así: las vacaciones se calcularán con base en salario ordinario promedio devengado por el trabajador en los últimos seis meses; así lo estipula el segundo párrafo del artículo 78 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente.

El décimo tercer mes se le debe pagar de conformidad con el salario más alto recibido durante los últimos seis meses; así lo dispone el artículo 94 de la ley precitada.

La indemnización que estipula el artículo 45 CT, se calculará con base en el salario ordinario promedio devengado por el trabajador en los últimos seis meses, norma que está establecida en el artículo 78 CT y se refiere al pago de vacaciones; cuando los salarios son variables, por analogía (artículo 269 CT) esta misma figura se aplica para el pago de la indemnización cuando el trabajador gana salarios variables". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 27 de julio del año 2006.**

Arts. 45, 78, 94, 269 CT

2) La liquidación de prestaciones se computa desde el primer día de trabajo "Para efectos del pago de su liquidación, se le debe contabilizar el tiempo desde el primer día que empezó a prestar sus servicios al empleador". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 9 de octubre del año 2006.**

Arts. 42, 45, 77 CT.

3) Liquidación de un trabajador con salario variable y que estuvo de subsidio. "De conformidad con la Ley 185, Código del Trabajo vigente, se le calculará con los últimos seis meses de trabajo efectivo, que laboró el trabajador antes del subsidio, para que éste sea promediado como lo norma el artículo 78 CT". **Consulta evacuada por la dirección jurídica el 10 de noviembre del año 2006.**

Arts. 78 CT

4) Cálculo de feriado y séptimo día cuando estos se trabajan. "Cuando un trabajador labora un día feriado nacional o en su día de descanso y el salario es variable, ese día se le debe remunerar como día extraordinario de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 62 C. T., que norma que se pagarán un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva; tomando en cuenta para el cálculo el básico más las comisiones realizadas, ya que la comisión es parte del salario ordinario, como lo manda el artículo 84 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente.

Ejemplo: Si un trabajador ganó C$3.000, se pagará así:
3.000/30 -100
feriado – 100x2 – 200.

El día feriado se pagará en este caso con un valor de 200 córdobas." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 07 de Mayo del año 2007.**

Arts. 62, 64, 65, 66, 68, 84 CT

5) Cálculo de pago de incentivo de antigüedad cuando el trabajador tiene salario variable: Cuando el trabajador gana salario variable, el pago del incentivo de antigüedad establecido en la Resolución Ministerial del día quince de febrero del año 1988, a cada salario mensual se le calculará el porcentaje según los años laborados por el trabajador.

Ejemplo: por el primer año.
Enero 10,000 x 3%.
Febrero 8,000 x 3%.
Marzo 7,000 x 3%.

"Este derecho se les debe reconocer a todos los trabajadores, porque en una empresa no puede haber discriminación de los beneficios que se les otorga a los trabajadores". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de Mayo del año 2007.**

Arto. 84 CT, Resolución Ministerial del día quince de febrero del año 1988.

6) Cálculo del salario diario. "El salario diario, que resulta de dividir el salario mensual entre 30.4167, tuvo como origen el Sistema Nacional de Organización del Trabajo y los Salarios (SNOTS), creado en 1985. Como una derivación del SNOTS se creó la planilla Nacional de Pago, la cual era aplicada en todos los centros de trabajo del país, públicos y privados.

Este sistema tenía como característica principal que era el gobierno el que fijaba los salarios para todos los trabajadores.

Con la llegada al poder de doña Violeta Barrios en 1990, este sistema quedó abolido, por tanto DESDE HACE 17 AÑOS NO TENEMOS PLANILLA NACIONAL DE PAGO y en consecuencia, desde hace 17 años dejó tener vigencia el factor 30.4167. Quienes siguieron aplicándolo, lo hicieron sin ningún fundamento legal.

Las autoridades judiciales laborales del país, por jurisprudencia, han establecido que el salario diario es el que resulta de dividir el salario mensual entre 30. Así por ejemplo, lo resolvió la Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua, en sentencia No. 147 y 171 del año dos mil (HACE 7 AÑOS).

Tan es así que cuando las empresas pagan el Décimo Tercer Mes a los trabajadores, pagan el salario de 30 días y no 30.4167. Esto mismo ocurre con el resto de las prestaciones sociales, de tal forma que para el pago de las prestaciones sociales usan el mes de 30 días y no un mes de 30.4167 días." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 31 de Mayo del año 2007.**

Arts. 76, 93 CT. Sentencias No. 147 y 171 del 2000.

7) Tiempo para el pago de la liquidación de prestaciones sociales. "Por analogía el plazo para el pago de la liquidación es de diez días, contado a partir del último día de trabajo efectivo del trabajador, de conformidad con los artículos 95 y 269 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 26 de junio del año 2007.**

Arts. 95, 269 CT

Renuncia

1) Si se renuncia estando de vacaciones, no se cumple con la obligación de trabajar los días de preaviso. "… en virtud de lo referido en el considerando que antecede, que esta autoridad es del criterio de que la renuncia del señor AC, de conformidad con el artículo 44 del Código del Trabajo es improcedente, en tanto que el trabajador no cumplió con lo establecido en el referido artículo, por cuanto no laboró los quince días anteriores a la fecha en que haría efectiva su renuncia, por lo que en el caso que hoy nos ocupa, el trabajador estaba en la obligación de volver a su puesto de trabajo y hacer entrega formal del mismo a su empleador;;sin embargo, esta autoridad ha comprobado que el trabajador no entregó formalmente su puesto de trabajo, sino que como él mismo lo refiere en su carta de renuncia que rola en el folio seis (6) de las diligencias de primera instancia, fue hasta el día cuatro de enero del presente año que procedió a llamar por teléfono para tener conocimiento de cuándo se le iba a pagar su liquidación lo que para esta autoridad constituye abandono de trabajo... " **Resolución 052-06. Inspectoría General del Trabajo. 10-3-06.**

Arts. 44, 76 CT

2) Renuncia debe interponerse ante empleador y no ante el Ministerio del Trabajo. "… así mismo, esta autoridad hace suyo el criterio emitido por la Inspectoría Tres Departamental de Managua, referente a que la carta de renuncia se debe interponer ante su empleador y no ante esta Institución; si bien es cierto, el Ministerio del Trabajo es garante de tutelar y proteger los derechos laborales, no menos cierto es que el Ministerio del Trabajo no tiene vínculo jurídico con la señora XPMM, en tal razón, lo argumentado en el escrito de expresión de agravios por la señora XPMM, no tiene ninguna razón de ser…" Resolución 125-06. Inspectoría General del Trabajo. 20-07-06.

Arts. 45, 263 CT

3) Renuncia en contrato por tiempo determinado, si ocasiona perjuicios ,pueden reclamarse ante los tribunales de justicia. "Esta autoridad considera que no es competencia de esta vía administrativa laboral la de conocer y resolver del presente proceso, ya que aún y cuando haya existido entre las partes un contrato por tiempo determinado, el cual por su naturaleza establece el modo en que pueden poner al fin al mismo, se ha verificado que la parte trabajadora terminó con la relación laboral establecida a través de carta de renuncia que rola en folio siete (7), de las diligencias de primera instancia; de manera que si el empleador no está de acuerdo con la referida renuncia, por considerar que le causa graves daños, deberá ejercer su acción por los daños que estima le causó el trabajador ante los Tribunales de Justicia, quienes determinarán la existencia y cuantía de los daños y perjuicios causados.

Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente. ”**Resolución 013/07. Inspectoría General del Trabajo. 12/1/07.**

Arts. 21, 44, 275 CT

4) Renuncia impide cancelación de contrato con causa. “… que aún y cuando el empleador alega en su escrito de expresión de agravios numeral cinco (5) “ **Que la solicitud de cancelación de contrato se hizo antes de que el trabajador dejara de trabajar y que no habían transcurrido los treinta días que establece el inciso “d” del artículo 48 C.T.**”, esta autoridad desestima este alegato del empleador, en tanto que el hecho de que éste haya solicitado el despido del trabajador un día antes de su último día de trabajo en la empresa, previamente establecido en la carta de renuncia, no anula este derecho irrenunciable del trabajador, ya que como bien lo expresa la autoridad a-quo, no está a opción del empleador el admitir o denegar la voluntad del trabajador de poner fin a la relación laboral. “ **Resolución 106/07. Inspectoría General del Trabajo. 22/05/07.**

Arts. 44, 48 inciso d) CT

5) La renuncia no conlleva pérdida del décimo tercer mes. “Idependientemente de la forma de terminación del contrato individual o relación de trabajo, el décimo tercer mes debe ser pagado a como la Ley 185, Código del Trabajo vigente, lo dispone en el artículo 93, que literalmente dice:

“Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado , mayor de un mes y menor de un año.”

Se entiende por salario adicional anual o décimo tercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este Código“. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 7de julio del año 2006.**

Arts. 44, 93, 77 CT

6) Si no se da la renuncia con 15 días de anticipación, se pierde la indemnización por antigüedad. “Para que el trabajador tenga derecho a la indemnización por renuncia, debe ajustarse al plazo que estipula el artículo 44 de la ley 185, Código del Trabajo vigente. Se debe poner ésta en tiempo y forma (por escrito y con quince días de anticipación). En consecuencia, si el trabajador no cumple con el tiempo establecido en el artículo antes relacionado, pierde la indemnización que estipula el artículo 45 de la ley antes dicha y sólo tiene derecho a los salarios y a la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajad;, esto último lo dispone el artículo 77 CT”. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 30 de octubre del año 2006.**

Arts. 44, 45,77 CT

7) La renuncia inmediata no conlleva pérdida del pago de vacaciones y décimo tercer mes. “Ya la ley 185, Código del Trabajo vigente, pena al trabajador que está contratado por tiempo indeterminado y no renuncia en tiempo y forma, por escrito con quince días de anticipación a como lo estipula el artículo 44 de la ley antes dicha, a perder la indemnización que estipula el artículo 45 CT, a la que tiene derecho, por lo que esa empresa no puede afectar las prestaciones de ley que gana el trabajador por motivo del trabajo, como vacaciones y décimo tercer mes, las que son irrenunciables”. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 12 de diciembre del año 2006.**

Arts, 42, 44, 45, 77 CT

8) Renuncia sin el preaviso de ley de 15 días. “El trabajador que tiene un contrato por tiempo indeterminado y renuncia en forma inmediata, sin avisar al empleador a como lo dispone el artículo 44 de la Ley precitada, por escrito con quince días de anticipación, no tiene derecho a la indemnización que estipula el artículo 45 de la Ley precitada y sólo tiene derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado, según lo determina el artículo 77 de la Ley antes dicha”. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 22 de Mayo del año 2007.**

Arts. 44, 45 CT

9) Subsidio interrumpe el conteo de los días de renuncia. “Sí, el trabajador tiene derecho a que se le pague el salario de los quince días, independientemente que se encuentre de subsidio, porque es el Seguro Social quien otorga el salario en el período de subsidio, pero el trabajador debe cumplir con los quince días de renuncia, ya que el subsidio interrumpe el conteo de los días de renuncia que estipula el artículo 44 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente”. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 19 de junio del año 2007.**

Art. 44 CT

10) No se puede despedir al trabajador que ha renunciado. “Pero el empleador debe tomar en cuenta lo dispuesto en el artículo 44 CT, el que establece el procedimiento a seguir por el trabajador al momento de renunciar, y que debe ser respetado por el empleador; porque el trabajador está ejerciendo una acción antes del despido que le pudo haber notificado el empleador, en derecho esto se conoce como “primero en tiempo primero en derecho”. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 26 de junio del año 2007.**

Art. 44 CT

Terminación por mutuo consentimiento

Terminación por mutuo consentimiento no afecta el derecho a la indemnización por antigüedad "El artículo 43 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, establece: 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". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 25 de Mayo del año 2007.**

Art. 43, 45 CT.

Terminación por ley

1) Jubilación tramitada en conjunto con el empleador equivale a terminación por mutuo acuerdo. " La Ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 41 dice que el contrato individual o relación de trabajo termina, inciso g), por jubilación y el artículo 42 CT dice lo siguiente:

"Cualquiera sea la causa de terminación de contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la ley, a pagar al trabajador o a quien corresponda en el caso del literal b, la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y décimo tercer mes.

En el caso de la jubilación a la que se refiere el inciso g del artículo 41 CT a mi real saber y entender si el empleador se pone de acuerdo con el trabajador para que éste haga todas las diligencias necesarias para su jubilación, opera el mutuo consentimiento y el trabajador no pierde la indemnización que está estipulada en el artículo 45 CT, o cuando existe un convenio colectivo en la institución, o un acuerdo bilateral, en donde las partes (trabajadores –empleador) hayan acordado una indemnización especial para el trabajador que está haciendo su trámite de jubilación, se le debe dar siempre al trabajador la norma que más le favorezca". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 20 de julio del año 2006.**

Arts. 41 inciso g), 42, 45, 77 CT

2) El contrato de trabajo termina por jubilación. "Efectivamente la Ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 41 inciso g) dispone que una de las formas de terminar el contrato individual o relación laboral es por jubilación del trabajador".

En el caso del trabajador que pasa al régimen de jubilación, sólo tiene derecho a la parte proporcional de las prestaciones como vacaciones y décimo tercer mes, artículo 42 de la ley antes dicha".**Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 1 de septiembre del año 2006.**

Arts. 41 inciso g), 42 CT

3) Terminación del contrato por muerte. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 41 inciso b) dice lo siguiente: El contrato individual o relación de trabajo termina:

b) Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador.

La muerte de cualquiera de las partes (trabajador empleador), es causal de terminación del contrato individual o relación de trabajo, así lo estipula el artículo 41 inciso b) de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, y en estos casos, el empleador está únicamente obligado a pagar a quien corresponda, la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y décimo tercer mes, a como lo dispone el artículo 42 CT. Sólo que los trabajadores de esta empresa gozaran de un seguro especial para esos casos (muerte natural o por accidente laboral), se les debe pagar a los familiares del difunto la cantidad establecida en ese seguro.

Si en la empresa existe un convenio colectivo, o un acuerdo bilateral en donde las partes (empleador trabajadores) hayan acordado una ayuda especial por muerte natural de un trabajador o muerte por causa del trabajo, se aplicará la norma que más favorece al trabajador".**Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de septiembre del año 2006.**

Arts. 41 inciso b) 42 CT, Principio VIII del Título Preliminar del CT.

4) El contrato de trabajo termina por sentencia condenatoria o pena privativa de libertad. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 41 inciso c) literalmente dice: El contrato individual o relación de trabajo termina: c) por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador.

En estos casos el trabajador tiene derecho a la parte proporcional de sus prestaciones de ley, como vacaciones y décimo tercer mes, artículo 42 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 20 de junio del año 2007.**

Arts. 41 inciso c), 42 CT

5) El contrato de trabajo termina por jubilación "La Ley precitada estipula en su artículo 41 inciso g) que: El contrato individual o relación de trabajo termina: g) por jubilación del trabajador; si la relación de trabajo ha terminado, de conformidad al inciso antes transcrito, el empleador está en la obligación de pagarle su salario hasta el último día laborado, la indemnización por años de servicio que estipula el artículo 45 C. T., más las prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado (vacaciones, décimo tercer mes), artículo 77 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 29 de junio del año 2007.**

Arts. 41 inciso g), 45, 77 CT

Jornada Laboral

Jornada Continua

1) En la jornada continua, media hora de descanso se considera tiempo de trabajo efectivo. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 55 estipula lo siguiente:

"Las jornadas ordinarias de trabajo pueden ser continuas 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 trabajo efectivo".

La media hora de descanso establecida para la jornada ordinaria continua diurna, mixta o nocturna, se considera como tiempo de efectivo trabajo y por lo tanto es remunerada". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de Mayo del año 2007.**

Art. 55 CT.

2) En la jornada continua, media hora de descanso se considera tiempo de efectivo trabajo -"La Ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 55 estipula lo siguiente:

"Las jornadas ordinarias de trabajo pueden ser continuas 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 trabajo efectivo".

Las disposiciones del artículo transcrito, son claras, concisas y precisas al determinar que cuando la jornada ordinaria es continua, el trabajador tiene derecho a media hora de descanso". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 1 de septiembre del año 2006**

Arts. 55 CT

Jornada Extraordinaria

1) No se pueden compensar horas extraordinarias con horas trabajadas en jornada ordinaria. "No, no se pueden compensar las horas extraordinarias laboradas con horas trabajadas en jornada ordinaria, porque: "Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagarán un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva, artículo 62 del Código del Trabajo vigente". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 12 de septiembre del año 2006.**

Artos. 62 CT

2) Las horas extras comienzan a devengarse a partir de que finaliza la jornada diaria acordada con el empleador "El trabajador empieza a ganar horas extras a partir de haber cumplido con su jornada estipulada en su contrato de trabajo, firmado entre las partes (trabajador-empleador)". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 22 de septiembre del año 2006.**

Art. 84 CT.

3) No existe la jornada ordinaria de 12 horas, por tanto toda hora trabajada después de la jornada ordinaria sea ésta diurna, nocturna o mixta, se considera extraordinaria. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, no establece turnos de 12 horas; ni de 24 horas; la ley antes mencionada, en el artículo 51 establece las jornadas que deben laborar los trabajadores, las cuales son:

- La jornada diurna de 8 horas diarias, 48 semanales, que se debe ejecutar entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día.
- La jornada nocturna de 7 horas diarias, 42 horas a la semana, que se debe ejecutar entre las ocho de la noche y las seis horas del día siguiente.
- La jornada mixta de 7 ½ diarias, 45 horas a la semana, que se debe ejecutar durante un tiempo que comprenda parte del período diurno y parte del nocturno.

Por lo antes dicho, se debe entender que al trabajador se le pagará el tiempo extraordinario después de la jornada pactada con el empleador, las cuales no pueden ser distintas a las antes escritas.

Ejemplo: En el caso de que tenga una jornada semanal de 48 horas, después de las 8 horas diarias se calculará cada hora laborada como extraordinaria; en el de 12 horas serían 4 horas extras y en el de 24 horas serían 16 horas extras". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 04 de Mayo del año 2007**

Arts. 51, 57, 61 CT

4) El Código del Trabajo no excluye a los cargos de confianza de la posibilidad de laborar horas extraordinarias y que le sean remuneradas como tal. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, no establece en ninguno de sus artículos, la excepción de no pagar el tiempo extraordinario que labore toda persona que desempeñe un cargo de confianza; por lo que después de la jornada de trabajo puede exigir, de conformidad al artículo 62, un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva.

De la misma manera, si labora las 12 horas que establece el artículo 61 C.T., y no descansa las 4 horas para hacer un total de 48 horas, ese excedente se le debe pagar como tiempo extraordinario de trabajo". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 04 de Mayo del año 2007.**

Arts. 57, 61, 62 CT

5) Pago de horas extras no se incluyen en el salario para pago de prestaciones sociales. "Las horas extras no se incluyen para el pago de las prestaciones sociales, por no ser parte del salario ordinario del trabajador; en el pago de las prestaciones sociales, sólo se tomará en cuenta lo establecido en el primer párrafo del artículo 84 C. T., que literalmente dice:

Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que está comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones.

El tiempo extraordinario se liquida en su momento, cuando el trabajador las labora". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 08 de Mayo del año 2007.**

Art. 84 CT.

6) Si las horas extras se trabajan diariamente, se consideran salario ordinario. "Cabe mencionar que la Ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 57 establece nueve horas extras a la semana.

La suma de dinero que el trabajador perciba de manera "**constante, permanente y fija**", al igual que el salario básico, se debe considerar como salario ordinario o bruto.

Con base en este criterio jurídico, se puede desprender que en el caso referido, las horas extras, se convierten en parte integrante del salario para todos los efectos de ley.

La doctrina con la jurisprudencia, coinciden en que, cuando el trabajo ordinario y las horas extras se llevan a cabo diariamente, se obtiene salario devengado total y se convierten en uno solo, por lo cual se deberá liquidar de esa forma.

Esta posición esta contenida en la sentencia dictada por el honorable Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala Laboral, a las once y quince minutos de la mañana del día veinte de diciembre del año dos mil uno". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 08 de Mayo del año 2007.**

Arts. 57 CT, Sentencia del Tribunal de Apelaciones de Managua de las 11,15 am del día 20-12-01

7) Una jornada diaria de 12 horas diurnas conlleva 4 ½ horas extras en ese período "Es menester de este Ministerio velar por la aplicación de conformidad con lo establecido en la Ley 290, Ley de Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo de los **Guarda de Protección Física o Vigilante.**

Así, nuestra Constitución Política, es clara en expresar en su artículo 82, numeral cinco, "**Jornada Laboral de ocho horas**",de conformidad con la ley, y las sentencias judiciales 110, 147 y 171 emitidas por la Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua en el año dos mil dos; han establecido que los agentes de seguridad o guardas y vigentes deben tener una jornada laboral máxima de 8 horas.

Nuestra Ley 185, C. T. vigente en su artículo 51, estipula las jornadas legales establecidas para todos los trabajadores en general, las que son: la **Diurna** de ocho horas ordinarias diarias de trabajo efectivo cuarenta y ocho horas a la semana; la **Nocturna** de siete horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, cuarenta y dos horas a la semana y la **Mixta** de siete horas y media ordinarias diarias de trabajo efectivo, cuarenta y cinco horas a la semana. Las que son de orden público y de carácter obligatorio para todos los ciudadanos, las que se deben aplicar a todos los trabajares sin excepción.

Los agentes de seguridad o guardas y vigilantes, basándose en los criterios jurídicos y/o jurisprudencia, y el cual comparte esta autoridad, ubicamos a los trabajadores en mención en el artículo 61 C. T. inciso "c", y en el párrafo segundo del mismo artículo: Expresa que estos trabajadores no pueden permanecer en su trabajo **más de doce horas diarias** y tendrán derecho durante ese término a **un descanso de cuatros horas**, en la forma que acuerden las partes o establezcan en la convección colectiva. Así también, el artículo 55 C. T, expresa en su párrafo segundo "siempre que convenga una **jornada ordinaria continua**, el trabajador tiene derecho **a media hora de descanso** dentro de su jornada, la que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

Ante los planteamientos legales expresados anteriormente, le evacuo su consulta de la siguiente manera:

Si un trabajador (guarda de seguridad, vigilante, etc) realiza una jornada de 6 a.m. a 6 p.m., estamos en presencia de jornada de 12 horas como máximo, la cual debe computarse de la siguiente manera: 8 horas es su jornada ordinaria, establecida por los preceptos legales, 4 horas extraordinarias las cuales se le deben pagar en un cien por ciento más, y como estamos en presencia de una jornada ordinaria continua con derecho a media hora de descanso, la cual no disfruta, se le debe pagar también de forma extraordinaria lo cual suma un total de 4 ½ horas extraordinarias". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de junio del año 2007.**

Arts. 82 numeral 5) CN, 51, 55, 61 inciso "c" CT, Sentencias Judiciales 110, 147 y 171 del 2002 emitidas por el Tribunal de Apelaciones, Sala Laboral Managua.

Jornada Mixta

Jornada mixta comprende jornada diurna y nocturna. "La jornada mixta de 7½ horas diarias, 45 horas a la semana, que se debe ejecutar durante un tiempo que comprenda parte del período diurno y parte del nocturno.

Toda hora que el trabajador labore, después de las jornadas antes dicha, constituye horas extraordinarias". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de Mayo del año 2007**

Arts. 51, 57 CT

Jornada Nocturna

Jornada nocturna es la que se ejecuta entre las 8 de la noche y las 6 de la mañana. "De acuerdo con lo establecido en la Ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 51, la jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno, es la que se ejecuta entre las ocho de la noche de un día y las seis horas del día siguiente y completar durante este período de tiempo un total de 42 horas a la semana y el excedente de horas se pagarán con un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva, artículo 62 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 08 de Mayo del año 2007.**

Arts. 51, 57, 62 CT

Jornada Ordinaria

1) No se puede establecer unilateralmente una jornada distinta a la señalada en el Reglamento Interno de Trabajo porque es derecho adquirido. "…es por lo antes relacionado que esta autoridad considera compartir el criterio emitido por la autoridad A-quo, relativo a que la parte empleadora violentó los derechos laborales de los trabajadores de la **Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados Sanitarios Enacal**, al establecer de forma unilateral una jornada laboral distinta a la dispuesta en el Capítulo IV, artículo 14 del Reglamento Interno de la empresa, en el que se determina que: "**El horario de ENACAL a nivel nacional, se regirá de Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., jornada establecida en el C.T Arto. 51**", lo que rola en folio nueve (9) de las diligencias de segunda instancia. Y siendo que el artículo 2 de la Ley 516, Ley de Derechos Laborales Adquiridos establece: "**Todos los derechos establecidos para los trabajadores en la Constitución Política, Código del Trabajo, 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**", no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente." **Resolución 136-07. Inspectoría General del Trabajo. 5-7-07.**

Arts. 254, 255 CT. Ley 516

2) Jornada ordinaria diurna es la que se realiza entre las 6 de mañana y las ocho de la noche. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, estipula en su artículo 51 las jornadas legales establecidas para todos los trabajadores en general, que son:

- La jornada diurna de 8 horas diarias, 48 semanales, que se debe ejecutar entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día.

Toda hora que el trabajador labore después de las jornadas antes dichas, constituye horas extraordinarias". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de Mayo del año 2007**

Arts. 51, 57 CT

3) Jornada ordinaria diaria puede extenderse 2 horas por acuerdo entre el empleador y el trabajador. "Por acuerdo del empleador con los trabajadores se podrá distribuir las horas de trabajo semanales en jornadas diarias de mayor duración a fin de permitir al trabajador el descanso parcial o total del día sábado o cualquier otra modalidad equivalente en el caso que el día de descanso fuere rotatorio.

En estos casos el tiempo excedente de trabajo no podrá ser mayor de dos horas al día". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de Mayo del año 2007.**

Jornadas parciales

1) Los trabajadores con jornadas de tiempo parcial devengan prestaciones sociales. "Los beneficios sociales, estipulados en los artículos 76 y 93 de la Ley, Código del Trabajo vigente, a favor de los trabajadores, están normados con base en las máximas jornadas que estipula la misma ley en su artículo 51.

Los trabajadores que son contratados para trabajar media jornada, acumulan las prestaciones sociales señaladas en los artículos antes dichos y éstas se deben pagar a como los mismos artículos señalan". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 7 de julio del año 2006.**

Arts. 51, 76, 93, 77 CT.

2) Los trabajadores con salario fijo y con jornadas de tiempo parcial, devengan prestaciones sociales. "Los beneficios sociales estipulados en los artículos 76 y 93 ambos de la ley 185, Código del Trabajo vigente, a favor de los trabajadores, están normados con base en las máximas jornadas que estipula la misma ley en su artículo 51,

y se calcularán de conformidad al último salario ordinario recibido por el trabajado; en el salario ordinario están comprendidos salario básico, incentivos y comisiones. Artículo 84 CT.

Los trabajadores que son contratados para trabajar media jornada, acumulan las prestaciones sociales señaladas en los artículos antes dichos". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 27 de noviembre del año 2006.**

Arts. 51, 76, 93, 77, 84 CT

Obligaciones del empleador

Capacitación de los trabajadores

Empleador debe capacitar a los trabajadores para evitar accidentes de trabajo. "… en el escrito de expresión de agravios la parte recurrente sólo se dedica a afirmar que a los trabajadores se les instruía sobre el uso de técnicas para su labor, que los mineros tienen adiestramiento y formación necesaria para el manejo de explosivos, que se imparten seminarios de refrescamiento de los conocimientos con personal propio; sin embargo. no se presentó en esta instancia pruebas de ello, las que hubiesen sido oportunas para desvirtuar el informe de investigación de accidentes…" **Resolución 117-07. Inspectoría General del Trabajo. 4-06-07.**

Arts. 17, 101 inciso c) CT

Constancia de trabajo

1) La constancia de trabajo debe certificar tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado. "Todo trabajador tiene derecho a que su empleador certifique, a petición del trabajador, el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado, de conformidad al artículo 17 inciso l de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, que establece esta medida como una obligación de los empleadores". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 2 de octubre del año 2006.**

Art. 17 inciso l CT

2) Empleador no puede negarse a entregar constancia de trabajo. " El empleador no puede negarse a entregar una constancia de trabajo, porque estaría incumpliendo con una de sus obligaciones señaladas en el artículo 17 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, de las obligaciones de los empleadores que estipula en su inciso l):

"Establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el Ministerio del Trabajo; y **certificar a petición del trabajador, el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado". Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 14 de junio del año 2007.**

Arto. 17 inciso l CT

Deber de ocupación laboral

Cerrar el centro de trabajo para impedir el ingreso de los trabajadores a su puesto de trabajo es violatorio de los derechos laborales"…que en virtud de lo relacionado en el considerando que antecede, la Inspectoría Departamental del Trabajo de Carazo, decretó inspección in situ en las delegaciones de **ENACAL** en las ciudades de Jinotepe y San Marcos, con el propósito de verificar las denuncias interpuestas por los trabajadores antes mencionados, por lo que en los folios del seis (6) al nueve (9) de las diligencias de primera instancia, rolan las actas de inspección de las visitas que llevaron a cabo los inspectores del trabajo, en las que se refiere que en las oficinas departamentales de Enacal en Jinotepe "**…la puerta estaba cerrada con candados, que los trabajadores se encontraban afuera de las oficinas y que adentro del edificio estaban personas identificándose como líderes de barrio y sociedad civil**", mientras que en las oficinas de ENACAL en San Marcos el inspector afirma que verificó que los trabajadores se encuentran fuera del local de su centro de trabajo y que el jefe de la filial, señor SM, le manifestó "que por orientaciones del Delegado Departamental de ENACAL no debe dejar entrar a su puesto de trabajo a ninguno de los trabajadores, esto hasta nuevo aviso…." Por lo que se constata la veracidad de las denuncias realizadas por los señores FEG y PML en sus calidades antes referidas…" **Resolución 118-07. Inspectoría General del Trabajo. 4-6-07**

Arts. 17 CT

Deber de previsión social

1) Empleador debe asegurar en el INSS a sus trabajadores aunque tenga seguro colectivo de vida. " En relación con lo expresado por el señor LMCC, en su calidad de Presidente de la Junta Directiva y Representante Legal de la Sociedad **Canopy Tours, Sociedad Anónima**, en su escrito de expresión de agravios, en relación con que el trabajador tenía un seguro colectivo para accidentes y muerte que cubre a los guías canopistas y a los usuarios del Canopy Tour, y que esta póliza es supletoria del seguro social, queda claro que dicho argumento no lo exime de inscribir a sus trabajadores al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS),

en virtud de lo que nuestra Constitución Política establece en su Arto. 82 numerales 04 y 07…" **Resolución 024-06. Inspectoría General del Trabajo.23-1-06.**

Arts. 82 numerales 4, 7 CN, 2 Reglamento de la Ley de Seguridad Social

2) Obligación de asumir indemnizaciones por falta de afiliación al seguro social. "…que por lo antes relacionado le corresponde a la **empresa electromecánica especializada**, asumir los gastos médicos, rehabilitación y pagar una indemnización equivalente a seiscientos veinte días de salario al señor GAMV, tal como lo establece el Arto. 121 del Código del Trabajo, máxime que el señor GAMV no estaba asegurado admitiendo la empresa **electromecánica especializada** que no tuvo tiempo de tomarle sus datos para la incorporación al Seguro Social, según carta con fecha veintiséis de febrero del año en curso, dirigida al Departamento de Higiene y Seguridad del Trabajo del Ministerio del Trabajo, lo que rola en el folio diecinueve del expediente de primera instancia, contraviniendo el Arto. 2 del Reglamento de la Ley de Seguridad Social que establece que en un término de setenta y dos horas de iniciada la relación laboral deberá inscribir al trabajador al régimen de seguridad social obligatorio. Resolución **117-07. Inspectoría General del Trabajo.4-6-07.**

Arts. 113, inciso c), 114, 121 CT, 2 Reglamento de la Ley de Seguridad Social

Deducciones salariales

1) Deducciones al trabajador que tiene crédito con la empresa y deducciones por resolución de los tribunales de justicia. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, no estipula nada referente a esta pregunta, pero, en sus artículos 92 y 97 estipula que el salario mínimo y el salario correspondiente al décimo tercer mes, sólo pueden ser afectados para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimentos y protección a la familia del trabajador. Las órdenes judiciales son de obligatorio cumplimiento, porque así lo dispone el artículo 167 de la constitución política de Nicaragua, que literalmente dice:

"Los fallos y resoluciones de los tribunales y jueces son de ineludible cumplimiento para las autoridades del estado, las organizaciones y las personas naturales y jurídicas afectadas".

En consecuencia, la empresa debe cumplir lo ordenado por el juez". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 18 de septiembre del año 2006".**

Arts. 167 CN, 90, 92, 97 CT

2) Las deducciones salariales pactadas entre las partes, deben regirse por lo que estipula la ley. "Todo lo expresado en su carta es de orden administrativo, y de esa misma forma lo deben resolver, porque las únicas deducciones que estipula la Ley 185, Código del Trabajo vigente, son las que dispone el artículo 88 y las ordenadas judicialmente para el cumplimiento de las obligaciones familiares, estipuladas en los artículos 89, 92,97 de la Ley antes relacionada". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 17 de octubre del año 2006".**

Arts. 88, 89, 92, 97 CT

3) Deducción permitida al salario. "A usted le pueden deducir lo siguiente:

- La cotización al Seguro Social.
- El Impuesto sobre la Renta.
- La cuota de afiliación al sindicato.
- Lo ordenado por algún juez en concepto de alimentos para sus hijos (u otro tipo de embargo).
- El abono que corresponda, si su empleador le ha hecho algún préstamo o adelanto de salario, sin que por esto pueda cobrarle intereses.

Nuestra legislación laboral no prohíbe expresamente que usted pueda pactar con su empleador que le deduzcan alguna suma de su salario para pagarle a un tercero, por lo que esto se ha convertido en una práctica común. Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 07 de Mayo del año 2007".

Arts. 88,89, 224, CT, 25 de la Ley de Seguridad Social

4) Deducción al salario por embargo, es obligatorio efectuarla. "Cuando existe un embargo judicial, es de obligatorio cumplimiento hacer las deducciones de los porcentajes ordenados por el juez, mediante sentencia judicial, porque así lo estipula el artículo 167 de la Constitución Política, que literalmente dice:

"Los fallos y resoluciones de los tribunales y jueces son de ineludible cumplimiento para las autoridades del Estado, las organizaciones y las personas naturales y jurídicas afectadas". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 09 de Mayo del año 2007.**

Arts. 167 CN, 92 CT

5) Los préstamos otorgados por el empleador pueden ser deducidos como se ha convenido y no devengan intereses. "Las únicas deducciones que autoriza la Ley 185, Código del Trabajo vigente, son las que dispone el artículo 88 y los artículos 5,6,7 y 8 de la Ley de Salario Mínimo, que es el salario mínimo y las prestaciones sociales y las ordenadas judicialmente para el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores por alimentos de familiares, estipuladas en los artículos 89, 92 y 97 de la Ley antes relacionada (Ley185) y aquello que determine la autoridad judicial, porque así lo estipula el artículo 167 de la Constitución Política, que literalmente dice:

"Los fallos y resoluciones de los tribunales y jueces son de ineludible cumplimiento para las autoridades del Estado, las organizaciones y las personas naturales.

En el caso de los préstamos, deben ser deducidos de la forma en que se haya pactado con el trabajador, sin que usted pueda cobrar intereses por esos préstamos, sin afectar su salario mínimo". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 27 de junio del año 2007".**

Arts. 167 CN, 88, 89,90, 92, 97 CT

Igualdad de trato al trabajador

1) Trabajo debe ser distribuido en forma equitativa "…en tanto que se verificó que no ha existido exceso de trabajo en el rol de turnos asignados a la denunciante, sin embargo, habrá que mantener una distribución equitativa de los turnos con el equipo médico con que se cuenta sin exclusión, en tanto que ambas situaciones, es decir, la eliminación de roles como el exceso de los mismos, trae consigo la alteración a las condiciones de trabajo…" **Resolución 049-06. Inspectoría General del Trabajo. 7-03-06.**

Principio fundamental XI CT

2) Incremento salarial en forma igual para todos los trabajadores. "… que el recurrente expresa que la autoridad A-quo ordenó el reajuste salarial retroactivo al mes de enero del año en curso, y aduce que dicha autoridad no es competente de dirimir una situación que corresponde dirimirla ante los Juzgados de lo Laboral, de conformidad con lo establecido en el Art.. 275 del Código del Trabajo; sin embargo, es necesario aclarar que en el por tanto de la resolución dictada por la Inspectoría Departamental del Trabajo Sector Servicio, a las ocho y treinta minutos de la mañana del día once de Junio del año dos mil siete, se declara con lugar la denuncia presentada y anexa íntegramente el artículo primero del ACUERDO SALARIAL AÑO 2007, posteriormente establece la consecuencia jurídica que literalmente dice: "***En consecuencia:*** *La parte empleadora debe incrementar el porcentaje acordado en forma igual a todos los trabajadores en virtud del Principio Fundamental VIII del Código del Trabajo y demás disposiciones anteriormente citadas*". En ninguna parte de la resolución referida manda a pagar retroactivamente, y como facultad del Inspector Departamental del Trabajo, corresponde la efectiva y práctica aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo de conformidad con el Art. 1 del Reglamento de Inspectores del Trabajo (Decreto 13/97), es decir, verificar el cumplimiento de nuestro ordenamiento jurídico laboral, por lo que no es atendible su pretensión de declarar incompetente a la Inspectoría Departamental del Trabajo Sector Servicio de dirimir sobre el caso, máxime cuando el recurrente se ha sujetado a los procedimientos administrativos y ha practicado otra gestión, como es expresar agravios; por ende, esta Autoridad considera que el agravio carece de sustento jurídico y debe rechazarse por ser notoriamente improcedente…" **Resolución 149-07. Inspectoría General del Trabajo. 31-7-07.**

Arts. 275 CT, Principio Fundamental VIII del CT, 1 del Reglamento de Inspectores del Trabajo (Decreto 13/97).

3) Igualdad de salario sin discriminación de ninguna clase. "La Constitución Política de Nicaragua, en su artículo 82 numeral uno, estipula que los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: Salario igual por trabajo igual, en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo, o de cualquier otra clase; que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 24 de agosto del año 2006.**

Principio Fundamental XIII CT.

4) Si Comisión Médica del INSS ordena reubicación del trabajador debe cumplirse. "Si la Comisión Médica del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social ordena que el trabajador sea reubicado, usted como empleador tiene que cumplir con la resolución de la Comisión Médica.

Cabe mencionar que si no cumple, estaría violentándole los derechos al trabajador y usted podría ser demandado por discriminación laboral y otros". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 12 de junio del año 2007".**

Arts. 113 inciso e), 128 CT, 82 numeral 1 CN.

5) El incentivo salarial por antigüedad, si se otorga en la empresa, se debe dar a todos los trabajadores, si no se hace así, existe discriminación. "Cuando el trabajador gana salario variable, el pago del incentivo de antigüedad establecido en la Resolución Ministerial del día quince de febrero del año 1988, a cada salario mensual se le calculará el porcentaje según los años laborados por el trabajador.

Este derecho se les debe reconocer a todos los trabajadores, porque en una empresa no puede haber discriminación de los beneficios que se les otorga a los trabajadores. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de Mayo del año 2007.**

Principio XIII del título preliminar del CT, Resolución Ministerial del día quince de febrero del año 1988.

Ius variandi

Límites al Ius Variandi

Si el empleador cambia el lugar de prestación de servicios, tiene que otorgarle un viático al trabajador. "El viático está contemplado como un derecho por medio de una Resolución Ministerial del dieciocho de junio de mil novecientos ochenta y seis, relativa al viático, el cual es obligación del empleador otorgarlo cuando el trabajador realiza una actividad de trabajo fuera del lugar que se le contrató.

El artículo 2 de la Resolución Ministerial dice así:

Artículo 2, Viático es el gasto total o parcial que a costa del empleador incurre el trabajador en concepto de alimentación, alojamiento y transporte por efectuar trabajos dentro del país, pero fuera de su centro de trabajo. El viático no tiene carácter salarial y se otorgará anticipadamente en efectivo". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 07 de Mayo del año 2007.**

Art. 2 de la Resolución Ministerial del dieciocho de junio de mil novecientos ochenta y seis.

Límites contractuales al ius variando

1) Empleador no puede cambiar metas de venta acordadas con el sindicato "...que en los folios tres (3) y cuatro (4), del expediente de primera instancia rola acuerdo concertado entre los representantes del empleador y de los trabajadores, con fecha del cinco de marzo del año dos mil cuatro, el que tiene por objeto determinar el pago del esquema de ventas, para los trabajadores del área de preventa únicamente en la ciudad de Managua, lo que está contenido en el numeral uno del mencionado acuerdo; lo anterior basado en la meta de diez mil cajillas de gaseosas mensuales, establecida en la cláusula quinta del acuerdo de las nueve de la mañana del día siete de enero del año dos mil cuatro. De manera que lo relacionado en el considerando que antecede, tiene como consecuencia que el pago del esquema de ventas, no se esté efectuando de la forma dispuesta, incumpliendo el empleador con el acuerdo del cinco de marzo del año dos mil cuatro…" **Resolución 107-06. Inspectoría General del Trabajo. 22-6-06.**

Principio Fundamental III CT

2) Empleador no puede pactar con terceros sobre las condiciones laborales de sus trabajadores. "En cuanto a lo expresado por la licenciada Fuentes en su escrito de expresión de agravios, en relación con que la ubicación del señor IR en la empresa Parmalat obedece a un "convenio especial" (empresa privada / MAGFOR) el que se firma entre las empresas privadas que requieren del servicio y asistencia técnica de la Dirección General de Protección y Sanidad Agropecuaria del MAGFOR, lo que rola en folio uno (1) de las diligencias de segunda instancia, esta autoridad tiene a bien manifestar que, en ningún estado de este proceso administrativo laboral, fue presentado el convenio especial que mencionara la parte empleadora, y aun cuando fuera presentado, este convenio no puede ir en detrimento de los derechos de los trabajadores, ya que el MAGFOR, en calidad de empleador, no puede convenir con la empresa privada en que se omita el pago de la antigüedad a cambio de un aumento de salario, aun y cuando el trabajador dé su consentimiento para esto, ya que los derechos consignados en el Código del Trabajo son irrenunciables…" **Resolución 126-06. Inspectoría General del Trabajo. 21-08-06.**

Art. 29 CT, Principio IV del título preliminar del CT,

Límites normativos al ius variando

Si el trabajador es movilizado fuera del lugar que se le contrató, se le deben otorgar viáticos, porque se le están modificando sus condiciones de trabajo. "El viático está contemplado como un derecho por medio de una Resolución Ministerial del MITRAB, con fecha dieciocho de junio de mil novecientos ochenta y seis, relativa al viático, y es obligación del empleador otorgarlo cuando el trabajador realiza una actividad de trabajo fuera del lugar que se le contrató.

El artículo 2 de la Resolución Ministerial dice así:

Artículo 2, Viático es el gasto total o parcial que a costa del empleador incurre el trabajador en concepto de alimentación, alojamiento y transporte por efectuar trabajos dentro del país, pero fuera de su centro de trabajo. El viático no tiene carácter salarial y se otorgará anticipadamente en efectivo". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 07 de Mayo del año 2007.**

Art. 2 de la Resolución Ministerial del dieciocho de junio de mil novecientos ochenta y seis.

Respeto de la libertad sindical

1) Es ilegal el despido de dirigentes sindicales sin cumplir trámite previo. "… que esta Inspectoría General del Trabajo, ha constatado, a través del folio cincuenta y seis (56), certificación emitida por la Dirección de Asociaciones Sindicales el día veinticuatro de julio del año dos mil seis, la que en su contenido expresa que el señor OR es miembro de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores "Germán Pomares Ordóñez" de las empresas DISSUR y DISNORTE DE MANAGUA, en el cargo de Secretaría de Cultura y Deportes, con período de vigencia que va del veinticuatro de julio del año dos mil seis al veintitrés de julio del año dos mil siete, y en el folio cincuenta y siete (57), rola certificación emitida por la Dirección de Asociaciones Sindicales el día veinticuatro de julio del año dos mil seis, la que en su contenido expresa que el señor Luis Cuadra Urbina es miembro de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores "Carlos Dávila Gamboa" de las empresas DISSUR y DISNORTE DE MANAGUA, en el cargo de Secretaría de Relaciones Internacionales, con período de

vigencia que va del veinticuatro de julio del año dos mil seis, al veintitrés de julio del año dos mil siete, constatándose que los trabajadores antes relacionados gozaban de la protección especial del fuero sindical al momento de ser despedidos, lo que esta autoridad verificó a través de los documentos que rolan en folios del cincuenta y dos (52) y cincuenta y tres (53) de las diligencias de primera instancia..". Resolución 036-07. Inspectoría General del Trabajo. 1-2-07.

Arts. 45, 231, 233, 234 CT

2) Alteración de condiciones de trabajo de los dirigentes sindicales viola el respeto al ejercicio de la libertad sindical. "Al respecto, esta autoridad tiene a bien expresar que esta actitud del empleador hacia los trabajadores constituye violación al fuero sindical por cuanto están alterando sus condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 232 del Código del Trabajo…" **Resolución 085-07. Inspectoría General del Trabajo. 19/4/07.**

Art. 232 CT

3) Es ilegal el despido de dirigente sindical sin cumplir trámite previo. "... que el recurrente aduce que canceló el contrato de trabajo del señor Sánchez Ramírez, de conformidad con el Art. 48 del Código del Trabajo, ya que el trabajador cometió faltas graves en el desempeño de su trabajo; no obstante, esto demuestra una flagrante violación a nuestro ordenamiento jurídico, debido a que para la aplicación de dicho artículo, deberá de previo contar con la autorización de la Inspectoría Departamental del Trabajo, quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador de conformidad con el art. 233 parte in fine C.T. Además, se demuestra en acta de inspección especial, realizada a las dos y cuarenta y cinco minutos de la tarde del día diez de marzo del año dos mil siete, por el Inspector del Trabajo José Ramón Álvarez, según rola en el folio seis del expediente creado por la Autoridad A-quo, que el licenciado ULG expresa que despidió al señor SR de forma verbal el día siete del marzo del año dos mil siete." **Resolución 102-07. Inspectoría General del Trabajo. 17-5-07.**

Arts. 48, 231, 233, 234 CT.

4) Dirigentes sindicales no pueden ser despedidos de acuerdo con el Artículo 45 CT. "... que rolan en los folios diez, once, catorce, quince, diecisiete y dieciocho, del veinte al veintidós y el folio veinticuatro de las diligencias de primera instancia, cartas de despido de fecha trece de mayo del año en curso con base en el art. 45 CT. dirigidas a los señores FEG, MAS, MCV, DSL, PFM, CAA, NCL, PML, LOMG, JMC y LFO, los cuales, según certificaciones emitidas por la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo de la ciudad de Granada, y que rolan en los folios nueve (9), dieciséis (16), diecinueve (19) y veintitrés (23) del mismo expediente, pertenecen a la junta directiva del Sindicato de Trabajadores Democráticos de Enacal filial Jinotepe los señores ELG, MAS, MCV y DSL, a laJjunta Directiva del Sindicato Democrático Departamental de Trabajadores de Enacal Carazo los señores CAAM y NCL, a la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Democráticos de Enacal filial San Marcos los señores FPM, LOM y FMC y del Sindicato de Trabajadores de Enacal Diriamba, el señor LFO, por lo que esta autoridad verificó que existe violación al fuero sindical, puesto que los dirigentes sindicales no pueden ser **despedidos ni sancionados** sin que medie una causa justificada, previamente autorizada por el Ministerio del Trabajo a través de un proceso administrativo, en consecuencia, declárese nulo lo actuado por el empleador, todo de conformidad con el art.. 232 CT. Resolución 118-07. **Inspectoría General del Trabajo. 4-6-07.**

Arts. 45, 231, 232, 233, 234 CT, COIT 98 Art. 2, COIT 135 Art. 1

5) Dirigentes sindicales no pueden ser trasladados sin su consentimiento. " …que la denuncia interpuesta por la señora KPPC, en su calidad de trabajadora de la Alcaldía de Managua Distrito VI, en la que manifiesta que el día veinticinco de abril del año dos mil siete recibió un memorandum de parte de la Licenciada MG, en su calidad de Jefe del Departamento de Personal, mediante el cual se le notifica un traslado a partir de esa fecha al plantel Los Cocos del Barrio San Judas Distrito III, sin haber sido consultada con anticipación, por lo que expresa que dicha notificación es arbitraria, esta autoridad considera que dicha denuncia fue constatada a través de la inspección in situ realizada en las instalaciones de la Alcaldía de Managua Distrito VI, con el propósito de verificar la denuncia antes referida. Así como también se constató que la señora KPPC goza de la protección especial del fuero sindical, según rola en los folios diecinueve (19), veinte (20) y veintinueve (29) de las diligencias de primera instancia, por lo que dicho traslado constituye violación a la protección especial de fuero sindical que ostenta la trabajadora de conformidad con lo dispuesto en los artículos 231, 232 y 233 del Código del Trabajo.." **Resolución 144-07. Inspectoría General del Trabajo. 20-7-07.**

Artos. 231, 232 , 233 CT

6) Obligación de permitir acceso de los dirigentes o asesores sindicales al centro de trabajo. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 17 establece las obligaciones del empleador, podemos señalar los siguientes incisos de dicho artículo:

"l" 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.

"n" expresa permitir el acceso de los dirigentes o asesores del sindicato debidamente **acreditados** a los centros de trabajo y que se les suministre la información pertinente vinculada a los conflictos y asuntos laborales atendidos por ellos". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 22 de Mayo del año 2007.**

Art. 17 inciso n) CT

Obligaciones del trabajador

Lealtad del trabajador

Prestación del trabajo

1) Salir de la oficina sin autorización para atender problemas personales es abandono de trabajo. "… de lo relacionado en el considerando que antecede esta autoridad, es del criterio que la señora MJE, al salir de la oficina de recepción para atender problemas personales en horas laborales, incurrió en abandono de las obligaciones propias de su cargo, originando la causa justa de despido que motiva este proceso administrativo laboral. Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad, que declarar con lugar el recurso interpuesto por el recurrente…" **Resolución 012-07. Inspectoría General del Trabajo. 19-1-07.**

Arts. 18 a) b) 48 CT

2) El trabajador está obligado a realizar el trabajo en el modo y tiempo convenido. ". En el folio veintitrés (23) de las presentes diligencias creadas en primera instancia, rola acta informe realizada el día once de octubre del año dos mil seis, en el centro de trabajo denominado Jazmina López Téllez (zapatería) llevada a efecto por la Inspectora del Trabajo licenciada SEPR, esta autoridad verificó que los señores: JMG, EEC, BRR, E D y MMC, todos en calidad de trabajadores, expresaron que el señor MB, al momento que la señora Jazmina López le orientó realizar el estilo de zapato Rhino, éste le respondió y le dijo que no lo haría porque no le gustaba ese estilo de zapato y de forma molesta preguntó por qué no le daban ese trabajo a otro, entonces tomó la decisión de abandonar el trabajo irresponsablemente. Por lo que esta autoridad confirma el incumplimiento de sus obligaciones propias del contrato de trabajo y las establecidas en el Art. 18 inc a , b y c del Código del Trabajo, como es la de realizar el trabajo en el modo y tiempo convenido con el empleador, cumplir la jornada de trabajo, horario de trabajo, con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador y procurar el incremento de la producción y la productividad en su caso. .." **Resolución 044-07. Inspectoría General del Trabajo. 3-2-07.**

Arts. 18 inc a , b y c 20 inciso c) CT

3) El trabajador está obligado a cumplir con las normas administrativas internas. "….a confesión de parte relevo de prueba, de conformidad con los folios seis (6) nueve (9) de las diligencias creadas en primera instancia, la trabajadora JB "manifiesta y acepta" que la concesionaria CP se presentó a cancelar su crédito de la deuda del sistema, y por "error" de la administradora no se cobraron gastos legales. Otro punto donde la trabajadora describe que falló, es en dar crédito sobre crédito, permitiendo así la causa justa de su despido, la que rola en el folio veintitrés(23) de las diligencias de primera instancia, tomando en cuenta la auditoría especial, donde la señora JB reconoce: a) Haber retirado dinero en efectivo sin enterarlo en caja, b) Recibir dinero de los concesionarios fuera de las horas laborables , c) Cuando las filas son muy grandes, les recibe el dinero y les dice que pasen al siguiente día para entregarles el recibo de caja. En el caso que nos ocupa se constató el incumplimiento de sus obligaciones que emanan del contrato individual de trabajo…" **Resolución 046-07 Inspectoría General del Trabajo. 3-2-07.**

Arts. 18 a), b) , f) y m), 20 inciso c) 48 CT.

4) En la prestación de trabajo, los trabajadores están obligados a guardarse respeto mutuo "…lo antes relacionado obedece a que los informes de los guardas de seguridad que rolan en los folios veintiuno (21) y veintidós (22) de las diligencias de primera instancia, aun y cuando refieren que se dio una riña entre los trabajadores WM y OL al momento de cargar la rastra con las cestas vacías, dichos guardas no refieren haber estado presentes cuando se suscitó el incidente, por lo tanto, no pueden aseverar si es que efectivamente se dio una riña en la que participaron ambos trabajadores o si únicamente se dio una agresión de parte del señor WM hacia el señor OL, máxime cuando esta situación fue alegada por el trabajador al expresar: "**…la verdad es que fui agredido por WM cuando se le reclamó que trabajara igual que nosotros...**", lo que rola en folios del veintinueve (29) al treinta y uno (31) del expediente creado por la autoridad ad-quo alegato, que es confirmado por los testigos propuestos por el trabajador cuyas declaraciones rolan en los folios noventa y uno (91) y noventa y dos (92) de las diligencias de primera instancia, los que son contestes en afirmar que el señor OL fue agredido por el señor WM, situación que el empleador no logró desvirtuar tal y como le corresponde al actor,, quien ostenta la carga probatoria de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1079 del Código de Procedimiento Civil…" **Resolución 068-07. Inspectoría General del Trabajo. 9-3-07.**

Arts. 18 inciso d), 1079 Pr

5) Los trabajadores deben prestar el trabajo respetando el reglamento interno. "…en tal sentido, la parte actora presentó pruebas documentales que rolan en los folios doce (12) y trece (13) de las diligencias de primera instancia, documentales donde se verifica que la señora BB incumplió sus obligaciones laborales para atender una actividad de carácter personal y expresamente normada en el reglamento interno…" **Resolución 096-07. Inspectoría General del Trabajo.14-5-07.**

Artos. 18 numeral 1 y 2, 48 inciso d) del CT

6) Abandono de trabajo por justificación tardía de ausencia. "… Que habiéndose analizado las diligencias creadas por la autoridad de primera instancia, así como los agravios expresados por el recurrente, esta autoridad considera que aun cuando el empleador

tiene la obligación de producir las pruebas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1079 del Código de Procedimiento Civil, la causa justa de despido invocada en contra del señor AACL en su calidad de trabajador, ha sido constatada por esta autoridad a través del escrito que rola en folio veintiséis (26) y veintisiete (27) de las diligencias de primera instancia, ya que el señor AACL, afirma que no se presentó a sus labores los días veintiséis (26), veintisiete (27), y veintiocho (28) de febrero y los días dos (2), tres (3) y cuatro (4) de marzo, todo por encontrarse con graves problemas de salud, sin embargo, fue hasta el día nueve (9) de marzo del año dos mil siete que el señor AACL presentó la orden de subsidio en su centro de trabajo, lo que demuestra la falta disciplinaria cometida por el trabajador, ya que éste se ausentó de su puesto de trabajo sin ofrecer ninguna justificación a su empleador…" **Resolución 133-07. Inspectoría General del Trabajo. 4-7-07.**

Arts. 1079 Pr, 18 numeral 2 y 48 inciso d) CT

7) **Trabajadora no puede utilizar jornada de trabajo con su empleador para realizar trabajos a terceros "….de las diligencias creadas por la autoridad de primera instancia, ya que en los referidos documentos ha quedado evidenciado que la trabajadora realizaba diligencias en el Juzgado de Distrito del Trabajo de la ciudad de León, actuando como mandataria judicial de la señora MNG, según se logra verificar en los escritos antes enunciados, escritos que la trabajadora presentaba personalmente en el juzgado antes referido, actividad que no le está permitida realizar en virtud del cargo que ejerce como funcionaria del Ministerio del Trabajo, en el puesto de Responsable del Departamento de Relaciones Laborales, lugar donde los trabajadores concurren en busca de una mediación con su empleador en caso de conflicto laboral, lo que se demuestra con la constancia de no acuerdo que resultó del trámite conciliatorio que se efectuara en la Delegación del Ministerio del Trabajo de la ciudad de León, entre la señora MNGA y su empleador, lo que rola en folio sesenta y uno (61), de las diligencias de primera instancia, así mismo, se ha constatado que la señora HC utilizaba horas laborales para actuar como mandataria de la señora MNGA, es decir, utilizaba tiempo de la jornada de trabajo en que tenía que cumplir únicamente con las funciones para las que fue contratada en el Ministerio del Trabajo, incumpliendo de esta forma con las obligaciones que le impone su contrato individual de trabajo…"Resolución 002-06. Inspectoría General del Trabajo. 6-1-06.**

Arts. 18 numeral 1 y 2 , 20 inciso d) CT

Probidad

1) Falta de probidad es también falta de rectitud en el actuar. "...que en esta instancia administrativa la falta de probidad, es la falta de rectitud en el actuar del trabajador en el desempeño de sus obligaciones laborales, y en ese sentido ha quedado evidenciado la falta cometida por la señora ZL, quien ocultaba el faltante en caja, inobservando de esa manera, las obligaciones propias de su cargo. Por lo que a esta autoridad no le queda más que denegar el recurso interpuesto por el recurrente…" **Resolución 062-07. Inspectoría General del Trabajo.6-3-07**

Arts. 18 numeral 1, 48 inciso a) CT.

2) Si no se puede soportar faltante, hay falta de probidad. "Que de acuerdo con lo relacionado en las consideraciones anteriores, esta autoridad es del criterio que la causa justa de despido fue demostrada por el actor, en tanto que la señora SMM incumplió sus obligaciones laborales al no realizar correctamente los procedimientos establecidos en la **Descripción y Análisis de Puesto**, que define sus responsabilidades, no pudiendo soportar el faltante de ochenta y siete mil doscientos córdobas netos (87,200.00) encontrado en la empresa, confirmándose que dicho monto no fue depositado en la cuenta bancaria de la empresa; por lo que esta autoridad verificó la falta de probidad cometida por la señora SMM debiéndose entender ésta como "La ausencia de honradez, integridad y rectitud en el proceder de un trabajador en el desempeño de las funciones convenidas en el contrato individual de trabajo". Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente…"**Resolución 103-07. Inspectoría General del Trabajo. 21-3-07.**

Arts. 18 numeral 6), 48 inciso a) CT

Cuido de bienes y recursos

1) Trabajador está obligado a informar sobre el mal estado de los bienes bajo su responsabilidad. " Que de lo expresado por el empleador en relación con que el señor RA es responsable por los incidentes ocurridos el día quince de octubre del año dos mil cinco, con los vehículos en los cuales se movilizaba personal del **INTUR** a una actividad que se realizaría en la ciudad de Jinotega, esta autoridad considera que, efectivamente, el señor RA tiene responsabilidad en los mismos, ya que entre las obligaciones que le impone su contrato individual de trabajo, se encuentra la de realizar el chequeo diario del estado mecánico de los vehículos automotores, según rola en folios seis (6) de las diligencias de primera instancia, por lo tanto, el referido trabajador estaba en la obligación de advertirle a su empleador del mal estado de los vehículos que serían utilizados para el referido viaje con el objetivo de prevenir accidentes como los que se suscitaron, ya que el chequeo mecánico de ambos vehículos en ese momento estaban a cargo del señor RA, quien ostentaba el puesto de mecánico del INTUR. Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el hoy recurrente…" **Resolución 032-O6. Inspectoría General del Trabajo. 3-2-06.**

Arts. 18 numerales a) y b), 48 inciso d) CT

2) El trabajador está obligado a cuidar bienes y recursos que estén bajo su responsabilidad. " En cuanto al fondo del asunto, nuestro ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores de conformidad con el principio fundamental VII del Código del Trabajo, pero también plasma obligaciones para los trabajadores, como son realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador, utilizar los bienes, recursos y materiales con el cuidado debido y en general, todas aquellas que se deriven del contrato de trabajo, de conformidad con el art. 18 incisos a), f) y m) del Código del Trabajo. Siendo que en el ademdun del contrato de trabajo rola en el folio veintidós (22) del expediente de primera instancia que están detalladas las obligaciones contractuales y sus obligaciones de acuerdo con su puesto de trabajo, el señor JDPA tiene responsabilidad, en caso de deterioro y extravío de los equipos asignados, en el caso que nos ocupa un proyector multimedia (Datashow) Marca: Canon, modelo: LV S3E, SERIE: T216991C. Mediante MEMORANDUM elaborado por el señor JRLM en su calidad de Coordinador dirigido a la licenciada RG, en su calidad de Gerente Administrativo de la UAM, con fecha nueve de enero del año dos mil siete lo que rola en el folio veintiséis (26) al folio veintiocho (28) del expediente del primera instancia, se refleja que el día veintidós de diciembre del año dos mil seis, el señor JRLM procedió a la entrega de los equipos al señor JDPA. Hasta esa fecha se dio cuenta de que no estaba el DATASHOW referido, así mismo el señor JDPA reconoce la pérdida del equipo mediante copia de informe remitido a la licenciada RG, Directora Administrativa de la UAM, con fecha cinco de enero del año dos mil siete, lo que rola en el folio diecisiete (17) del expediente de primera instancia, por lo tanto, esta autoridad administrativa laboral, si bien es cierto que no se encarga de averiguar si el señor Palacios cometió un delito debido a que no somos competentes de resolver porque en todo caso es la vía penal, no obstante se evidencia la falta de responsabilidad del trabajador a sus obligaciones, para lo cual fue contratado, la violación a las obligaciones que le impone el contrato individual de trabajo, y con esto produciendo graves daños económicos a la Universidad Americana, siendo una de las causales para autorizar la cancelación del contrato de trabajo del señor Juan Daniel Palacio Aguilar de conformidad con el art. 48 inciso d) CT. " **Resolución 119-07. Inspectoría General del Trabajo. 5-6-07.**

Art. 18 numerales 1), 6) y 13), 48 inciso d) CT, principio fundamental VII del CT.

Prestaciones laborales

Indemnización por antigüedad

1) Los funcionarios públicos nombrados por el Presidente de la República no acumulan antigüedad. "Los funcionarios que son nombrados por el Presidente de la República, no tienen derecho a indemnización de conformidad con lo que estipula la Ley 390, la que en su artículo número uno dice textualmente así:

Ley 390, Ley de Control de Indemnizaciones de los Funcionarios Públicos.

Por ministerio de la presente ley, queda terminantemente prohibido el pago de cualquier indemnización o reconocimiento pecuniario a los funcionarios públicos de elección popular, a los electos y nombrados constitucionalmente por la Asamblea Nacional, Ministros, Vice Ministros, Directores y Subdirectores de Entes Gubernamentales y descentralizados y demás funcionarios nombrados directamente por el Presidente de la República, por motivo del retiro de su cargo y cese de sus funciones por cualquier causa; es también extensiva esta prohibición a los miembros de juntas directivas que representen al estado en empresas estatales o mixtas, en las que el estado sea socio. Estos funcionarios sólo tienen derecho a sus prestaciones como vacaciones y décimo tercer mes de conformidad con el artículo 42 del CT.

Los funcionarios señalados en el artículo antes transcrito, saben que la función o cargo que van a desempeñar es por un tiempo determinado, y cuando el contrato es por tiempo determinado y se vence, el empleador sólo está obligado a pagar al trabajador la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado, como: vacaciones y décimo tercer mes, todo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 del Código del trabajo vigente". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de noviembre del año 2006.**

Art. 42 CT, Ley 390, Ley de Control de Indemnizaciones de los Funcionarios Públicos.

2) Seis años de trabajo para el mismo empleador concede derecho a los cinco meses de salario establecido por Arto.45 CT. "Cuando un trabajador tiene seis años o más de laborar con el mismo empleador, tiene derecho a que se le pague la máxima indemnización que estipula el artículo 45 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, o sea cinco meses completos de salario como indemnización, más la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo laborado, como vacaciones y décimo tercer mes". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 08 de Mayo del año 2007.**

Arts. 45,77 CT

3) Máximo de indemnización por antigüedad es de cinco meses de salario. "Se mantiene lo que está establecido en el artículo 45, numerales uno y dos, párrafo segundo de la Ley 185, Código del Trabajo vigente y el máximo de indemnización son **cinco meses**, y que aún no tiene reforma alguna por nuestros legisladores". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 09 de Mayo del año 2007.**

Arts. 45 CT

4) Si el salario es variable la indemnización por antigüedad se calcula con el promedio de los últimos seis meses. "Cuando el trabajador gana salarios variables, los años de servicios que establece el artículo 45 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, deben ser liquidados en base al promedio de los últimos seis meses de salario".

Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de Mayo del año 2007.

Artos. 45 y 120 CT

5) Renuncia inmediata perjudica derecho a recibir indemnización por antigüedad "El trabajador que tiene un contrato por tiempo indeterminado y renuncia en forma inmediata sin avisar al empleador a como lo dispone el artículo 44 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, por escrito con quince días de anticipación, no tiene derecho a la indemnización que estipula el artículo 45 de la Ley precitada y sólo tiene derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley, acumuladas durante el tiempo trabajado". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de Mayo del año 2007.**

Arts. 42, 44, 45,77 CT

6) Indemnización por antigüedad se acumula desde que inicia la relación laboral y se paga proporcional si no se tiene el año de trabajo. "En lo que se refiere al pago por antigüedad, el trabajador comienza a acumular antigüedad **desde** que inicia su labor, por lo tanto se le aplicará de manera proporcional, a como lo mandan las autoridades judiciales laborales". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 4 de junio del año 2007.**

Sentencia N° 171 del 03 de Octubre del año dos mil dos, sentencia N° 48 del dieciséis de marzo del año 2000.

7) Indemnización por antigüedad se acumula desde que inicia la relación laboral y se paga proporcional si no se tiene el año de trabajo. "En lo que se refiere al pago por antigüedad (indemnización del Arto. 45 CT), el trabajador comienza a acumular antigüedad **desde** que inicia su labor, por lo tanto se le aplicará de manera proporcional, a como lo mandan a pagar las autoridades judiciales laborales en Sentencia N° 171 del 03 de Octubre del año dos mil dos de las doce y diez minutos de la tarde y Sentencia N° 48 del dieciséis de marzo del año 2000, de las once y veinticinco minutos de la mañana". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 6 de julio del año 2007.**

Art. 45 CT, sentencia N° 171 del 03 de Octubre del año dos mil dos, sentencia N° 48 del dieciséis de marzo del año 2000 del Tribunal de Apelaciones de Managua.

Indemnización por cargo de confianza.

1) Se recibe indemnización del Art. 47 CT, cuando el trabajador es despedido en violación a sus derechos laborales. " La ley 185 del Código del Trabajo vigente, en su artículo 47 literalmente dice: "Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a del artículo 7 del presente Código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnizaciones a que tuviera derecho". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 13 de diciembre del año 2006.**

Arts. 7, 47, 77, 95 CT

2) Indemnización por cargo de confianza cuando se ha transgredido el artículo 46 CT. " La indemnización del artículo 47 CT, al momento de la terminación del contrato individual o relación de trabajo, cabe únicamente cuando es transgredido el artículo 46 CT, porque la ley precitada hablando de la terminación del contrato individual o relación de trabajo, en su artículo 47 dice así: "Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a del artículo 7 del presente Código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnizaciones a que tuviera derecho". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 22 de diciembre del año 2006.**

Arts. 7, 10, 46, 47 CT

3) Juez determina si hay derecho a indemnización por cargo de confianza. "Si la empresa en su liquidación le está pagando la indemnización que estipula el artículo 45 CT, sólo el juez puede determinar si usted tiene derecho a la indemnización que estipula el artículo 47del CT".

Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 3 de julio del año 2006.

Arts. 7, 10, 45, 46, 47 CT

4) Trabajador de confianza que renuncia recibe la indemnización del Art.45 CT. "Cuando el trabajador de confianza renuncia, no hay diferencia en la forma de liquidación de los derechos de los trabajadores de confianza, porque la Ley 185 Código del Trabajo vigente, estipula en el artículo 43, el derecho de renunciar, derecho establecido para todos los trabajadores en general, sin calificación del cargo, teniendo el trabajador renunciante derecho a un monto indemnizatorio de conformidad con lo que estipula el artículo

45 CT, siempre que este renuncie con el tiempo establecido en el artículo 44 CT (con quince días de anticipación)." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 14 de julio del año 2006.**

Arts. 7, 10, 43, 44, 45, 47 CT

5) Cargos de confianza tienen derecho a ser indemnizados por dicho cargo siempre que se les despida en violación a sus derechos. "Siempre son trabajadores de confianza los establecidos en los Arts. 7 y 10 CT, como directores, gerentes y administradores y aquellos que puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representan y en tal carácter, se obliguen en su relación con los demás trabajadores; si es un trabajador que cumpla con las disposiciones establecidas en la ley, efectivamente sería un cargo de confianza y puede exigir la indemnización del artículo 47 C. T., siempre que tenga como mínimo un año y cuando sea despedido y que este despido se origine en violación a lo dispuesto en el artículo 46 CT., que se restrinja el derecho del trabajador o tenga carácter de represalia contra el trabajador". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de Mayo del año 2007.**

Arts. 7, 10, 46, 47 CT

Preaviso

1) Si no se da la renuncia con 15 días de anticipación se pierde la indemnización por antigüedad. "Para que el trabajador tenga derecho a la indemnización por renuncia, debe ajustarse al plazo que estipula el artículo 44 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, poner ésta en tiempo y forma (por escrito y con quince días de anticipación). En consecuencia, si el trabajador no cumple con el tiempo establecido en el artículo antes relacionado, pierde la indemnización que estipula el artículo 45 de la Ley antes dicha y sólo tiene derecho a los salarios y a la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 30 de octubre del año 2006.**

Arts. 44, 45, 77 CT

2) Si no se preavisa al empleador con 15 días de anticipación en el caso de renuncia, se pierde el derecho a recibir la indemnización por antigüedad. "El trabajador que tiene un contrato por tiempo indeterminado y renuncia en forma inmediata, sin avisar al empleador, a como lo dispone el artículo 44 de la Ley precitada, por escrito y con quince días de anticipación, no tiene derecho a la indemnización que estipula el artículo 45 de la Ley precitada y sólo tiene derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 22 de Mayo del año 2007.**

Arts. 44, 45, 77 CT

Regulación de trabajo de menores

Edad mínima

Edad mínima del menor para trabajar. "La Ley 474, Ley de reforma al Título VI; Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, en su artículo dos estipula que la edad mínima para trabajar mediante remuneración laboral, es de catorce años.

"El trabajador se considera menor de edad antes de cumplir catorce años". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 9 de octubre del año 2006.**

Art. 2 de la Ley 474 Ley de reforma al Título VI; Libro Primero del CT, COIT 138: Arts. 1, 2, 3, 4, 6 y 8

Labores peligrosas

Menores no deben laborar en la construcción "…y a través de la cual se ha logrado constatar que efectivamente el empleador ha incumplido en la correcta aplicación de la legislación laboral vigente, encontrándose también dentro de la misma con trabajadores menores de edad, para con los cuales el empleador está infringiendo los requisitos contenidos en el artículo 4 de la Ley 474 "Reforma al Título VI, Libro Primero del Código del Trabajo", por la naturaleza del trabajo que desempeñan dichos adolescentes, tomando en consideración lo manifestado en el informe relativo a la higiene y seguridad ocupacional que rola dentro del acta de inspección especial, antes referida…" **Resolución 025-06. Inspectoría General del Trabajo. 24-1-06.**

Art. 4 de la Ley 474 "Reforma al Titulo VI, Libro Primero del CT.

Regulación de trabajo de mujeres

Protección de la maternidad

Descanso pre y postnatal

1) No procede el despido por justa causa en reposo pre y post natal. "….que de lo alegado por el recurrente en el séptimo

agravio lo que rola en folio cuatro (4) de las diligencias de segunda instancia, relativo a que la interpretación de la autoridad A-quo es errónea, al referir que cuando un trabajador se encuentra de subsidio no se puede adoptar ninguna medida en su contra estableciendo el recurrente una comparación con el caso de una mujer en estado de gravidez , para la cual la Ley 185 en su artículo 144 del Código del Trabajo dispone que la trabajadora en estado de gravidez y aun estando de permiso pre y postnatal no podrá ser despedida sino por causa justificada previamente establecida ante el Ministerio del Trabajo, esta autoridad tiene a bien referirle que el artículo 37 del Código del Trabajo en su inciso c) establece como causa de suspensión del contrato individual del trabajo "El reposo pre y postnatal de la trabajadora embarazada" y siendo que la relación laboral se encuentra interrumpida temporalmente de conformidad con el artículo 35 del mismo cuerpo de ley, es que no procede la solicitud de despido en contra de la trabajadora en periodo de reposo pre y posnatal, aún cuando así lo establezca el artículo 144 C.T. Para tal circunstancia, nos remitimos al principio fundamental número VIII del Código del Trabajo, el cual dispone: "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**, por tanto, el trabajador CO, al estar de subsidio, su contrato individual de trabajo está temporalmente interrumpido, al igual que el de la trabajadora en periodo de reposo pre y posnatal, estando las dos situaciones contenidas en la misma norma, por tanto, se aplica igual criterio para ambos casos por ser análogos.

Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente…" **Resolución 52-07. Inspectoría General del Trabajo. 23-2-07.**

Arts. 35, 37 inciso c), 144 CT Principio fundamental número VIII del CT.

2) la empresa no está obligada a pagar el 40% de subsidio que el INSS no cubre, excepto en el pre y post natal. "Si el empleador tiene asegurado a su trabajador con el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, es esa institución la que le paga el 60 % del salario del trabajador en el tiempo que está de subsidio y el empleador sólo asume el 40 % del salario del trabajador cuando existe un acuerdo bilateral (trabajadores- empleador), o que esté acordado en un convenio colectivo. Sólo en el caso del período de reposo pre y post natal de la mujer en estado de gravidez, es cuando el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, por ley, le tiene que pagar el 60 % como subsidio, y es obligación del empleador completar su salario a la trabajadora, cuando es fijo, pagándole el 40 % y, si el salario es variable, le debe pagar ese 40 % con base en el mejor salario recibido por la trabajadora en los últimos seis meses, de conformidad al artículo 141 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 13 de julio del 2006.**

3) Es ilegal despedir a una trabajadora embarazada. "No es legal que el empleador despida a una trabajadora en estado de gravidez, porque la Ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 144 dispone:

"La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y post natal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del Trabajo". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 15 de Diciembre del año** 2006.

Art. 144 CT

4) Reposo pre y post natal se computa como de efectivo trabajo. "El artículo 141, en su primer párrafo estipula que las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. **El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y decimotercer mes". Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 16 de Mayo del año 2007.**

Art. 141 CT

5) No se puede despedir a la mujer en estado de gravidez, sólo por causa justa autorizada por el Ministerio del Trabajo. "Cuando la trabajadora está en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del Trabajo, artículo 144 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 30 de Mayo del año 2007.**

Art. 144 CT

6) Si la trabajadora no está cubierta por el INSS el empleador debe pagar todo el salario del pre y post natal y dar las otras prestaciones que le correspondían al INSS. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 141 literalmente dice:

"Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, **con goce del último o mejor salario**, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. **El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo tercer mes.**

Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal.

Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene

derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico.

El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo.

Su empleador está obligado a pagarle su salario completo durante el tiempo que usted esté de subsidio (cuatro semanas antes del parto y las ocho después del parto); también le debe dar todo lo que el Seguro debió haberle dado si su empleador la tuviera asegurada, como es atención médica y la leche de su bebé.

Si la trabajadora no estuviera cubierta por el INSS, el empleador deberá pagar la totalidad del salario". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de Mayo del año 2007.**

Arts. 141 CT, 82 numeral 7) CN

7) Empleador debe completar en el subsidio pre y post natal el 40% del salario que el INSS no otorga. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 141 literalmente dice:

"Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, **con goce del último o mejor salario**, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. **El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo tercer mes.**

Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal, se sumará al período de descanso postnatal.

Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico.

El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo.

De acuerdo con el artículo antes trascrito, a la trabajadora en estado de gravidez que sale en su reposo pre y postnatal, se le debe pagar con el último o mejor salario, de lo que se deduce que si el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, por ley le tiene que pagar el 60% como subsidio, el empleador le debe completar su salario a la trabajadora, cuando es fijo, pagándole el 40% y si el salario es variable, le debe pagar ese 40% en base al mejor salario recibido por la trabajadora en los últimos seis meses". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 13 de junio del año 2007.**

Arts. 141 CT, 82 numeral 7) CN

Período de lactancia

La forma de disfrute del derecho de lactancia debe ser acordado con el empleador. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, no estipula nada referente a su pregunta, pero en el segundo párrafo del artículo 143, dice lo siguiente:

La trabajadora, cuando esté lactando, dispondrá en los lugares de trabajo **de quince minutos cada tres horas** durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo. Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo.

En consecuencia, usted debe ponerse de acuerdo con su empleador, para ver la hora en que puede lactar a su bebé". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 16 de Mayo del año 2007.**

Art. 143 CT

Reinstalación

La trabajadora debe ser trasladada a su antiguo puesto de trabajo cuando regresa después del período de subsidio. "El capítulo II de la Ley 185 Código del Trabajo vigente, de la protección de la maternidad de la mujer trabajadora dice textualmente en su artículo 140 así: "Se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez en obras o faenas perjudiciales al mismo. En ese caso, el empleador deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad de este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo.

Una vez concluido éste, el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el salario vigente". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 24 de Noviembre del año 2006.**

Arto. 140 CT.

Salario

Incentivo salarial por antigüedad

1) El incentivo salarial por antigüedad es parte del salario y se considera para el pago de todas las prestaciones sociales. "La empresa que ha pagado el incentivo de antigüedad, ese incentivo se considera para todos los efectos legales, salario ordinario y la base para el pago de la indemnización por años de servicios y demás derechos reconocidos en la Ley 185, Código del Trabajo vigente, es de conformidad con el último salario ordinario. En el salario

ordinario están comprendidos: salario básico (fijo o destajo), incentivos (de antigüedad, incentivos por resultados productivos) y comisiones según la forma de pago que tenga establecida la empresa conforme lo estipula el artículo 84 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 16 de octubre del año 2006.**

Arts. Arts. 81, 84 CT, Resolución del Ministerio del Trabajo, del año mil novecientos noventa y ocho de aplicación a los trabajadores permanente; Art. 2 Ley de Derechos Laborales Adquiridos

2) Pago de incentivo por antigüedad. "Si la institución a la que usted representa quiere pagar el incentivo de antigüedad, debe empezar a pagar el porcentaje directo que corresponde al año que le van a empezar a pagar el incentivo. La resolución ministerial del quince de febrero de mil novecientos ochenta y ocho, no estipula nada referente al pago retroactivo de ese incentivo." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 25 de septiembre del año 2006.**

3) El incentivo salarial por antigüedad no puede conglobarse al salario. "Si la empresa se ha sometido al pago del incentivo por antigüedad: 1) no lo puede quitar, 2) no lo puede congelar. 3) lo tiene que seguir pagando porque es un derecho adquirido de los trabajadores que se vuelve permanente. La empresa sólo puede indexar el porcentaje del incentivo de antigüedad a los salarios de los trabajadores, cuando hay un acuerdo entre los trabajadores y el empleador, caso contrario no lo puede indexar; lo relativo al pago por incentivo salarial por antigüedad es distinto a lo establecido en la Ley 185, Código del Trabajo vigente; el incentivo por antigüedad está regulado en la Resolución del Ministerio del Trabajo, del año mil novecientos ochenta y ocho, de aplicación a los trabajadores permanentes. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 08 de Mayo del año 2007.**

Resolución del Ministerio del Trabajo, del año mil novecientos noventa y ocho, de aplicación a los trabajadores permanente; Arto. 2 Ley de Derechos Laborales Adquiridos; Principio Fundamental IV CT .

4) Cuando el salario es variable, al salario promedio mensual se le aplicará el porcentaje correspondiente según los años laborados. "Cuando el trabajador gana salario variable, el pago del incentivo de antigüedad establecido en la Resolución Ministerial del día quince de febrero del año 1988, a cada salario mensual se le calculará el porcentaje según los años laborados por el trabajador.

Este derecho se les debe reconocer a todos los trabajadores, porque en una empresa no puede haber discriminación de los beneficios que se les otorga a los trabajadores. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de Mayo del año 2007.**

Arts. 81, 84 CT. Resolución del Ministerio del Trabajo, del año mil novecientos noventa y ocho, de aplicación a los trabajadores permanentes; Art. 2 Ley de Derechos Laborales Adquiridos

Integración del salario

1) Beneficios pagados mensualmente se consideran parte del salario ordinario. En relación con el pago que se le hace al personal por concepto de transporte, combustible y reconocimiento por diplomas y títulos, esos beneficios si se les pagan mensualmente como incentivos a sus trabajadores, son parte de su salario ordinario, porque la Ley 185, Código del Trabajo vigente, estipula en su artículo 84, que lo que está comprendido en el salario ordinario son: salario básico, incentivos y comisiones".**Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 26 de septiembre del año 2006.**

Art. 84 CT.

2) Subsidio alimenticio y de transporte no es parte del salario ordinario cuando no son sumas fijas y periódicas. "El subsidio alimenticio y de transporte, no son parte del salario ordinario, por lo que no se debe aplicar dentro del artículo 45 C. T., ya que el artículo 84 establece: salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 31 de Mayo del año 2007.**

Arts. 45, 84 CT.

3) Montos entregados en forma discontinua no son parte del salario. Horas extras realizadas diariamente se convierten en salario ordinario. No es considerado como un ingreso mensual, por ser recibido de forma discontinua, ya que la suma de dinero que el trabajador percibe, según lo dicho por usted, sólo es entregada una o dos veces por año.

La suma de dinero que el trabajador perciba de manera "**constante, permanente y fija**", al igual que el salario básico, se debe considerar como salario ordinario o bruto.

Con base en este criterio jurídico, se puede desprender que en el caso referido, las horas extras se convierten en parte integrante del salario para todos los efectos de ley.

La doctrina con la jurisprudencia coinciden en que cuando el trabajo ordinario y las horas extras se llevan a cabo diariamente, se obtiene salario devengado total y se convierten en uno solo, por lo cual se deberá liquidar de esa forma.

Esta posición está contenida en la sentencia dictada por el Honorable Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala Laboral, a las once y quince minutos de la mañana del día veinte de diciembre del año dos mil uno". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 23 de Mayo del año 2007.**

Arts. 84, Sentencia de la Sala Laboral del 20 de diciembre del año 2001.

4) El incentivo salarial por antigüedad se debe incluir para hacer la liquidación final. "Sí, se le debe incluir el incentivo salarial de antigüedad en su liquidación final, porque los incentivos son parte del salario ordinario del trabajador, así lo dispone el artículo 84 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, el que literalmente dice:

"Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, **incentivos** y comisiones". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 23 de Mayo del año 2007.**

Art. 84 CT.

5) El empleador no puede eliminar el incentivo y las comisiones a los trabajadores porque estos son parte del salario ordinario. "El empleador no puede quitar un incentivo y/o comisiones a un trabajador, porque el incentivo y las comisiones son parte integrante del salario ordinario recibido por el trabajador, así lo estipula el artículo 84 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, que dice:

Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones".

Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 25 de junio del año 2007.

Art. 84, Principio fundamental IV CT. Ley de Derechos laborales Adquiridos

Propina

1) Las propinas son parte del salario si se cobran en la factura . "De conformidad con el artículo 82 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, el salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal.

Pero el caso de las propinas deben considerarse como parte del salario, siempre que aparezcan cobradas en las facturas, separadas del valor de lo consumido por los clientes y que entre a la caja del negocio". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de junio del año 2007.**

Art. 82, 84 CT

Salario básico

El salario básico no puede ser menor que el mínimo legal aunque éste sea superado por devengar comisione "Que si bien es cierto, el Inspector del Trabajo actuante infracciona el Bloque III De los Salarios, ya que constató que el empleador está pagando salarios por debajo del mínimo legal establecido, esta es una infracción que esta autoridad considera correcta, en vista de la revisión efectuada a las planillas de pago adjuntas al acta de inspección que rolan del folio treinta y dos (32) al setenta y uno (71), mismas en las que se verifica que existen trabajadores con salarios de un mil quinientos córdobas netos (1,500.00) y un mil cuatrocientos córdobas netos (1,400.00), alegando el empleador que se trata de trabajadores que ganan salarios más comisiones y que con el monto recibido por el pago de dichas comisiones rebasan el salario mínimo, por lo que esta autoridad tiene a bien expresar **que aún y cuando el trabajador a través de sus ingresos por comisiones supere el salario mínimo establecido, no quiere decir que el salario básico puede ser pactado por debajo del mínimo legal determinado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo, ya que el articulo 82 CT. dispone que el salario pactado por las partes no podrá ser menor que el mínimo legal...**" **Resolución 090-07. Inspectoría General del Trabajo. 2-3-07.**

Art. 82, 84, 85. Normativa Ministerial Sobre el Salario Mínimo

Salario a destajo

1) Salario a destajo nunca puede ser menor del mínimo. "El destajo es una de las formas principales de estipular el salario. Artículo 83 inciso b) de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, el cual nunca puede ser inferior al mínimo legal puesto en vigencia el dos de marzo del presente año." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de septiembre del año 2006.**

Arts. 83, inciso b), 85 CT.

Salario por comisión

1) Si el trabajador devenga comisiones el salario, básico no puede ser menor que el mínimo. "… que se verifica que existen trabajadores con salarios de un mil quinientos córdobas netos (1,500.00) y un mil cuatrocientos córdobas netos (1,400.00), alegando el empleador que se trata de trabajadores que ganan salarios más comisiones, y que con el monto recibido por el pago de dichas comisiones rebasan el salario mínimo, por lo que esta autoridad tiene a bien expresar **que aún y cuando el trabajador, a través de sus ingresos por comisiones supere el salario mínimo establecido, no quiere decir que el salario básico puede ser pactado por debajo del mínimo legal determinado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo, ya que el artículo 82 dispone que el salario pactado por las partes no podrá ser menor que el mínimo legal..**" **Resolución 090-07. Inspectoría General del Trabajo. 23-3-07. Ver salario básico.**

Arts. 82, 84, 85 CT

Salario por unidad de tiempo

Cálculo del salario diario. "El salario diario que resulta de dividir el salario mensual entre 30.4167 tuvo como origen el Sistema

Nacional de Organización del Trabajo y los Salarios (SNOTS), creado en 1985. Como una derivación del SNOTS, se creó la Planilla Nacional de Pago, la cual era aplicada en todos los centros de trabajos del país, públicos y privados.

Este sistema tenía como característica principal que era el gobierno el que fijaba los salarios para todos los trabajadores.

Con la llegada al poder de doña Violeta Barrios en 1990, este sistema quedó abolido, por tanto **desde hace 17 años no tenemos planilla nacional de pago** y en consecuencia, desde hace 17 años dejó de tener vigencia el factor 30.4167. Quienes siguieron aplicándolo lo hicieron sin ningún fundamento legal.

Las autoridades judiciales laborales del país, por jurisprudencia, han establecido que el salario diario es el que resulta de dividir el salario mensual entre 30. Así por ejemplo, lo resolvió la Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua, en sentencia No. 147 y 171 del año dos mil (hace 7 años)".

Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 31 de Mayo del año 2007.

Sentencias No. 147 y 171 del 2000, Título Preliminar del Código Civil (XXVII)

Protección al salario

1) Deducciones a salario por crédito con la empresa y deducciones por resolución de los tribunales de justicia. "La ley 185, Código del Trabajo vigente, no estipula nada referente a esta pregunta, pero en sus artículos 92 y 97 estipula que el salario mínimo y el salario correspondiente al décimo tercer mes, sólo pueden ser afectados para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimentos y protección a la familia del trabajador. Las órdenes judiciales son de obligatorio cumplimiento, porque así lo dispone el artículo 167 de la Constitución Política de Nicaragua, que literalmente dice:

"Los fallos y resoluciones de los tribunales y jueces son de ineludible cumplimiento para las autoridades del estado, las organizaciones y las personas naturales y jurídicas afectadas".

En consecuencia la empresa debe cumplir lo ordenado por el juez". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 18 de septiembre del año 2006.**

Arts. 92 y 97 CT, 167 CN

2) Las deducciones salariales pactadas entre las partes, deben regirse por lo que estipule la ley. "Todo lo expresado en su carta es de orden administrativo y de esa misma forma lo deben resolver, porque las únicas deducciones que estipula la ley 185, Código del Trabajo vigente, son las que dispone el artículo 88 y las ordenadas judicialmente para el cumplimiento de las obligaciones familiares, estipuladas en los artículos 89, 92,97 de la ley antes relacionada". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 17 de octubre del año 2006".**

Arts.88, 89, 92 y 97 CT.

3) Deducciones permitidas al salario "A usted le pueden deducir lo siguiente:

- La cotización al seguro social.
- El Impuesto sobre la Renta.
- La cuota de afiliación al sindicato.
- Lo ordenado por algún juez en concepto de alimentos para sus hijos (u otro tipo de embargo).
- El abono que corresponda, si su empleador le ha hecho algún préstamo o adelanto de salario, sin que por esto pueda cobrarle intereses.

Nuestra legislación laboral no prohíbe expresamente que usted pueda pactar con su empleador que le deduzca alguna suma de su salario para pagarle a un tercero, por lo que esto se ha convertido en una práctica común. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 07 de Mayo del año 2007.**

Art. 88, 90, 224 CT, 17 del Reglamento de la Ley de Seguridad Social

4) Deducciones al salario por embargo, es obligatorio efectuarlas. "Cuando existe un embargo judicial, es de obligatorio cumplimiento hacer las deducciones de los porcentajes ordenados por el juez, mediante sentencia judicial, porque así lo estipula el artículo 167 de la Constitución Política, que literalmente dice:

"Los fallos y resoluciones de los tribunales y jueces son de ineludible cumplimiento para las autoridades del Estado, las organizaciones y las personas naturales y jurídicas afectadas". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 09 de Mayo del año 2007.**

Art. 167 CN

5) Los préstamos otorgados por el empleador pueden ser deducidos como se ha convenido y no devengan intereses. "Las únicas deducciones que autoriza la Ley 185, Código del Trabajo vigente, son las que dispone el artículo 88 y los artículos 5,6,7 y 8 de la Ley de Salario Mínimo, que es el salario mínimo y las prestaciones sociales y las ordenadas judicialmente para el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores por alimentos de familiares, estipuladas en los artículos 89, 92 y 97 de la Ley antes relacionada (Ley185) y aquello que determine la autoridad judicial, porque así lo estipula el artículo 167 de la Constitución Política, que literalmente dice:

"Los fallos y resoluciones de los tribunales y jueces son de ineludible cumplimiento para las autoridades del Estado, las organizaciones y las personas naturales.

En el caso de los préstamos, deben ser deducidos de la forma en que se haya pactado con el trabajador, sin que usted pueda cobrar intereses por esos préstamos, sin afectar su salario mínimo". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 27 de junio del año 2007".**

Arts. 88 CT. 5, 6, 7 y 8 de la Ley de Salario Mínimo

Viáticos

1. El viático debe otorgarse cuando el trabajador es enviado a laborar fuera de su lugar de trabajo. "El viático está contemplado como un derecho por medio de una Resolución Ministerial del dieciocho de junio de mil novecientos ochenta y seis, relativa al viático, el cual es obligación del empleador otorgarlo cuando el trabajador realiza una actividad de trabajo fuera del lugar que se le contrató.

El artículo 2 de la Resolución Ministerial dice así: Viático es el gasto total o parcial que a costa del empleador incurre el trabajador en concepto de alimentación, alojamiento y transporte por efectuar trabajos dentro del país, pero fuera de su centro de trabajo. **El viático no tiene carácter salarial** y se otorgará anticipadamente en efectivo".**Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 07 de Mayo del año 2007.**

Arto. 1 inc) j, Reglamento Ley de Seguridad Social. Resolución del Ministerio del Trabajo del 18 de Junio del año 1986 relativa al viático

2) El viático no se toma en cuenta para el pago de prestaciones sociales "El viático de alimentación y el viático de transporte, no se toma en cuenta para efectos de cálculo de vacaciones y décimo tercer mes, porque el viático se paga cuando el trabajador sale a laborar fuera de su centro de trabajo, así lo dispone la Resolución Ministerial del dieciocho de Junio de mil novecientos ochenta y seis, la que en su artículo dos literalmente dice así: "Art. 2.- Viático es el gasto total o parcial que a costa del empleador incurre el trabajador en concepto de alimentación, alojamiento y transporte por efectuar trabajos dentro del país, pero fuera de su centro de trabajo. El viático no tiene carácter salarial y se otorgará anticipadamente en efectivo". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 16 de Mayo del año 2007.**

Art. 1 inc) j, Reglamento Ley de Seguridad Social. Resolución del Ministerio del Trabajo del 18 de Junio del año 1986 relativa al viático.

Salario mínimo

Salario mínimo

1) Salario mínimo es de acuerdo a la actividad económica (servicio). "De conformidad a la Dirección de Empleo y Salario, la empresa Hertylandia, por su actividad económica que es de esparcimiento y centros similares, se encuentra clasificada en el sector servicio, en la que se identifica como parque de diversiones y por lo tanto su salario mínimo es de C$ 1,264.40 (Un Mil Doscientos Sesenta y Cuatro Córdobas con Cuarenta Centavos)". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 07 de Mayo del año 2007.**

Acuerdo Ministerial JCHG-006 – 05 – 07.

2) Libertad de pactar salario respetando el mínimo. "El Ministerio del Trabajo respeta libremente el pacto que las partes suscriben, siempre y cuando no contravenga la legislación laboral a como lo establece el artículo 82 C. T: "El salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal"; así como lo establecido en el artículo 20 inciso "f", la cuantía de la remuneración su forma, períodos y lugar de pago y si se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo, por comisión o por participación en los cobros de ventas o en las utilidades y cualquier otro complemento salarial, así como la forma de cálculo en la remuneración." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 23 de Mayo del año 2007.**

Arts. 20, inciso f), 82 CT.

3) La fijación del salario mínimo no afecta los salarios por encima del mínimo. "Esta autoridad no puede emitir constancia a su solicitud, pero sí puedo decirle que es la Ley 129, Ley del Salario mínimo que en su artículo 5 establece que:

Los salarios mínimos que se fijen, modificarán automáticamente todo salario **inferior** elevando al mínimo establecido.

Los salarios mayores al mínimo, según contratos de trabajo individuales y colectivos, no serán afectados". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 24 de Mayo del año 2007.**

Art. 5 de la Ley del Salario Mínimo

4) Salario mínimo es de acuerdo con el sector económico (Telecomunicaciones). "El sector económico donde está ubicado ENITEL es el de comunicaciones y de conformidad al acuerdo Ministerial JCHG-006 – 05 – 07, corresponde de la siguiente manera:

Salario Mensual	Diario	Por hora
C$ 1,952.10	65.07	8.13

Este acuerdo entrará en vigencia el día primero de Junio del año dos mil siete, sin perjuicio de su posterior publicación en la Gaceta Diario Oficial".**Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 24 de Mayo del año 2007.**

Acuerdo Ministerial JCHG-006 – 05 – 07.

5) Acuerdo Ministerial sobre salario mínimo es el que define los sectores económicos en los cuales deben ubicarse a los trabajadores para el pago de salario. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, no establece en qué sector económico debe ubicar a sus trabajadores, pero el acuerdo Ministerial sobre la aplicación de los salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional del Salario Mínimo, es para que todos los sectores económicos puedan adoptar el pago del salario mensual de todos sus trabajadores, de acuerdo con la actividad que desempeña la empresa, negocio o institución" **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 19 de junio del año 2007.**

Acuerdo Ministerial JCHG-006 – 05 – 07

6) El aumento del salario mínimo deja ancladas las normas de producción. "En relación con la consulta sobre la interpretación del Art. 6 del Acuerdo Ministerial JCHG-006-05-07, relativo a la aplicación de los salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional de Salario Mínimo, tengo a bien expresarle lo siguiente:

El mencionado artículo dice literalmente: En los casos en que el salario sea estipulado **con base a normas de producción o rendimiento, las unidades de medidas** deberán mantenerse sin ninguna alteración, en consecuencia debe revalorizarse cada operación o pieza como efecto del incremento en el salario mínimo.

El Art. 6 lo que dice es que en virtud del incremento del 18 % en los salarios mínimos, los trabajadores a los que se les haya estipulado el salario por unidad de pieza o por producción, se les deberá mantener igual la cantidad de piezas a realizar a fin de que pudieran ser beneficiados del aumento del salario mínimo.

Veamos un ejemplo: si la norma de producción diaria de un trabajador es elaborar 20 piezas, y por cada una de esas piezas le pagaban 5 córdobas, con lo cual accedía a un salario mínimo de 100 córdobas por día, después del aumento le deberán pagar 5.90 por cada pieza (5 + 18 %), de tal forma que haciendo las mismas 20 piezas su salario diario ahora será de 118.00 córdobas.

Dado que la Comisión Nacional de Salario Mínimo no puede ir más allá del salario mínimo, debemos entender entonces que los salarios superiores al mínimo no se ven afectados por las resoluciones de la Comisión, en consecuencia sólo las unidades necesarias para alcanzar el salario mínimo son las que estarán afectas a la revalorización". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 25 de junio del año 2007.**

Art. 6 del Acuerdo Ministerial JCHG-006-05-07

Comisión Nacional de Salario Mínimo

Comisión de Salario Mínimo es la que fija los salarios mínimos vigentes. "El salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal".

El salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados, de conformidad al Acuerdo Ministerial sobre la aplicación de los salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional de Salario Mínimo".**Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de Mayo del año 2007.**

Arts. 82, 85 CT

Suspensión del contrato laboral

Causas de Suspensión Colectiva del Contrato de Trabajo

Cierre de la empresa por razones técnicas o económicas

1) Cierre de un área de la empresa "Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua Sector Construcción, Transporte y Telecomunicaciones, en el proceso de suspensión colectiva de los contratos individuales de trabajo en las Direcciones de Acueductos Rurales (DARES) territoriales (Estelí, Madriz y Nueva Segovia) V (Juigalpa y Boaco) y VI (Matagalpa y Jinotega), promovido por la doctora MMJ en su calidad de Apoderada General Judicial de la Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados (ENACAL); así como el escrito de expresión de agravios presentado por esta última en su calidad antes referida, a las diez y dieciséis minutos de la mañana, del día veintitrés de marzo del año dos mil siete en contra del auto resolutivo dictado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua Sector Construcción, Transporte y Telecomunicaciones, a las tres de la tarde del día dieciséis de marzo del año dos mil siete. Al respecto, esta Inspectoría General del Trabajo **Considera: I**. Que

el proceso de la suspensión colectiva es un trámite especialísimo en que se interrumpe temporalmente la ejecución del contrato de trabajo, sin extinguir la relación jurídica establecida, sin embargo, para que ésta sea efectiva, el empleador debe someterse a un trámite administrativo en que se le da intervención de ley a los trabajadores posiblemente afectados, debiendo demostrar el empleador en el proceso que la causa en la que sustenta su solicitud no es imputable a él y que la misma se encuentra establecida en el Arto. 38 CT." **Resolución 082-07. Inspectoría General del Trabajo. 28-3-07.**

Art. 38 inciso c) CT.

2) Suspensión colectiva por pérdidas constantes. "Lo relacionado en el considerando que antecede, es en virtud de que en dichas documentales se comprueba que efectivamente, la empresa presenta pérdidas constantes, tal y como se refleja en la utilidad neta que aparece en los estados de resultados que rolan en los folios cincuenta y uno (51), cincuenta y cuatro (54) y cincuenta y siete (57) de las diligencias de primera instancia, así como también es importante denotar que las pruebas ofrecidas por la parte actora, además de haber sido presentadas en fotocopias debidamente cotejadas con su original, cuentan con la firma y sello del funcionario que las elabora y del funcionario que autoriza los referidos documentos como lo son licenciado PMR de la Contabilidad e ingeniera REH de la Gerencia General de la empresa Transportes Transamérica S.A. quienes dan fe y responden por la veracidad de la información que se detalla en los mencionados documentos. Así mismo, se confirman dichas causales a través del Acta de Inspección Especial que rola en folios ochenta y uno (81) y ochenta y dos (82) de las diligencias de primera instancia, que no hace más que confirmar que la empresa Transportes Transamérica S.A. no presenta una situación económica estable. En tal sentido, esta autoridad considera compartir el criterio emitido por la autoridad a-quo, en cuanto se refiere a la autorización de la suspensión temporal de los contratos individuales de trabajo de los señores". **Resolución Inspectoría General del Trabajo. 120-07. 8-6-07**

Art. 38 inciso c) CT

Falta de materia prima o fuerza motriz

La falta de materia prima, mientras no se autorice la suspensión de los contratos, no perjudica el salario de los trabajadores. "Si no hay materia prima para que el personal siga laborando, usted le mantendrá su salario sin deducción alguno por falta de labor". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 12 de junio del año 2007.**

Arto. 38 inciso a) CT

Causas de Suspensión Individual del Contrato de Trabajo

Enfermedad del trabajador

1) Relación laboral se suspende en virtud de subsidio originado por enfermedad del trabajador, no procediendo durante ese tiempo la cancelación del contrato por causa justa"…De lo antes relacionado, esta autoridad es del criterio que la solicitud de despido que por causa justa interpusiera la Licenciada MRR en su calidad antes referida en contra del trabajador DCO es improcedente, ya que fue interpuesta cuando la relación laboral se encontraba interrumpida por una orden de subsidio de treinta días a favor del trabajador de conformidad con el artículo 35 del Código de Trabajo, y artículo 37 inciso b) C.T. que dispone: 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". Lo que se constató a través del escrito de solicitud de despido que fue presentado por el actor el día veintiocho de noviembre del año dos mil seis, fecha que está contenida dentro del período de reposo del trabajador…"**Resolución 052-07. Inspectoría General del Trabajo. 23-2-07.**

Arts. 35, 36,37 inciso b) CT

2) El subsidio suspende la relación laboral, por tanto durante ese tiempo no se puede adoptar ninguna medida en contra del trabajador. "Cuando el trabajador está de subsidio, está suspendida la relación laboral y el empleador no puede adoptar ni comunicar ninguna medida en su contra. Esta norma está establecida en el artículo 80 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente y se refiere al período en que el trabajador está de vacaciones; por analogía (Art. 269 CT) y la similitud en estas dos situaciones jurídicas, se aplica la misma norma jurídica para los casos de subsidios". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 29 de noviembre del año 2006.**

Arts. 35, 36, 37 inciso b) 80, 269 CT.

Descanso pre y post natal

1) El contrato de trabajo se suspende por descanso pre y post natal. "Que de lo alegado por el recurrente en el séptimo agravio lo que rola en folio cuatro (4) de las diligencias de segunda instancia, relativo a que la interpretación de la autoridad ad-quo es errónea al referir que cuando un trabajador se encuentra de subsidio no se puede adoptar ninguna medida en su contra, estableciendo el recurrente una comparación con el caso de una mujer en estado de gravidez, para la cual, la Ley 185 en su artículo 144 del Código del Trabajo dispone que la trabajadora en estado de gravidez y aun estando de permiso pre y postnatal, podrá ser despedida por causa

justificada previamente establecida ante el Ministerio del Trabajo; esta autoridad tiene a bien referirle que el artículo 37 del Código del Trabajo en su inciso c) establece como causa de suspensión del contrato individual de trabajo "El reposo pre y postnatal de la trabajadora embarazada" y siendo que la relación laboral se encuentra interrumpida temporalmente de conformidad con el artículo 35 del mismo cuerpo de ley, es que no procede la solicitud de despido en contra de la trabajadora en periodo de reposo pre y posnatal, aun cuando así lo establezca el artículo 144 C.T…" **Resolución 52-07. Inspectoría General del Trabajo. 23-2-07.**

Arts. 35, 37 c) 144 CT.

2) INSS no asume subsidio pre natal si la trabajadora no tiene dieciséis semanas cotizadas. "Doy contestación a su carta recibida en esta Dirección el día once del corriente mes y año, en donde expresa que el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, que es la Institución que otorga los subsidios, no va a asumir el subsidio de la trabajadora relacionada en su consulta porque no tiene las dieciséis semanas cotizadas para tener derecho al subsidio prenatal, por lo cual esta Dirección no tiene nada que agregar a lo expuesto por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 20 de octubre del año 2006.**

Art. 94 de la Ley de Seguridad Social

Licencias/ descansos

Reposo es el descanso por tres días, si es de cuatro o más días se considera subsidio. "En la práctica, y no en la ley, se ha venido estableciendo que el reposo es el descanso que le prescribe el médico al trabajador por un periodo no mayor de tres días. Si el descanso es de cuatro o más días, se considera subsidio". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 6 de julio del año 2007.**

Arts. 92, 93 de la Ley de Seguridad Social

Otras Causas

Suspensión con goce de todas las prestaciones para solicitar despido no equivale a despido previo"…sin embargo, en el presente caso es evidente observar que la administración de la Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados Sanitarios (**ENACAL-BOACO**), tomó la decisión de solicitar la autorización de cancelación del contrato individual de trabajo del señor SDRZ ante la autoridad A-quo, el día diez de marzo del presente año, en virtud de que le hiciera caso omiso al memorandum fechado dos de marzo del año dos mil seis, fecha en que fue la última acción realizada por el empleador en contra del trabajador; por ello se integró la Comisión Bipartita el día siete de marzo de este año. Así mismo, la parte recurrente pretende establecer como suspensión el hecho que la patronal le notificara a través de la misiva fechada siete de marzo del año dos mil seis al trabajador la suspensión de su relación laboral sin perjuicio de todos sus beneficios sociales, mientras tanto que el Ministerio del Trabajo conozca de la solicitud que hoy nos ocupa. En este sentido, vale la pena aclarar lo siguiente: la suspensión con goce de todos los derechos laborales, no es equivalente al despido. según la doctrina contemporánea del derecho laboral establece "… en tanto el costo del contrato de trabajo se mantenga por parte del empleador y en beneficio del empleado la relacion contruactual sigue viva". **Resolución 082-06. Inspectoría General del Trabajo. 19-5-06.**

Arts. 37, 48, 235 CT

Prisión del Trabajador

Prisión del trabajador suspende la relación laboral sin goce de salario, excepto si fue en defensa de los derechos del empleador. "La ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 37 inciso d) dice así:

"Detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, siempre que sea seguido de sobreseimiento definitivo y en este caso el salario dejará de percibirse desde el momento en que se produzca la detención o arresto, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 17, inciso h) de este Código. Si el trabajador actuó en cumplimiento de sus funciones, o en defensa de la persona o de los intereses del empleador, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 22 de diciembre del año 2006.**

Art. 37 inciso d)

Permiso de Trabajo

Las ausencias por asuntos personales o para asistir a consulta médica deben ser autorizadas por el superior inmediato y reguladas en el reglamento interno. Las ausencias de un trabajador por asuntos personales o enfermedad, deben ser autorizadas por el superior inmediato del trabajador y esos permisos deben estar normados en el reglamento interno de cada empresa. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 7de septiembre del año 2006.**

Arts. 73, 74, 254, 255 CT

Permiso personal no es abandono de trabajo." El permiso personal no es un abandono de trabajo, porque el trabajador al pedir permiso está haciendo del conocimiento de su jefe que necesita ese tiempo para resolver un problema personal". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 5 de julio del año 2006.**

Arts. 73, 74 CT

Sanción disciplinaria

No se puede aplicar sanciones de suspensión de labores si no está regulado por el reglamento interno de trabajo "Las medidas disciplinarias de suspensión de labores, sólo pueden ser sin goce de salario cuando esté regulado en un reglamento interno, de conformidad con el artículo 37 inciso e) y articulo 255 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 14 de junio del año 2007.**

Arts. 37 inciso e), 255 CT

Traslado

1) Traslado sin consentimiento del trabajador altera las condiciones de contratación. "… después de analizar el expediente llevado por la autoridad A-quo, así como los agravios expresados por la recurrente, se ha llegado a la determinación que en el caso que hoy nos ocupa, la parte actora basó su solicitud de cancelación del contrato individual de trabajo de la licenciada MGBM en su calidad de Fiscal Auxiliar, conforme lo dispuesto en el Art. 48 inciso "d" del Código del Trabajo, por haber inobservado las obligaciones que le impone su contrato de trabajo y el Reglamento Interno del Ministerio Público. Es así como la parte actora refiere, que el día nueve de enero del año dos mil seis, el Fiscal General de la República envió comunicación al licenciado EBH en su carácter de Inspector General Auxilia,r para hacer efectivo traslado, a los quince fiscales auxiliares entre los cuales se encuentra la licenciada MGBM, **quien sería trasladada de la ciudad de Granada a la Región Autónoma Atlántico Sur (RAAS)**. Al respecto, esta autoridad ha manifestado en reiteradas ocasiones que no sólo basta relacionar los hechos ocurridos, sino que hay que demostrar el derecho invocado a través de los medios de pruebas establecidos, más aún, cuando la carga de las prueba le corresponde al actor, quien tiene la obligación de producir la pruebas de lo que alega; en este sentido, la parte actora presentó como pruebas documentales carta compromiso que rola en el folio treinta y tres (33) de las diligencias de primera instancia, en la que se verifica que la trabajadora una vez que aprobó "El II concurso de oposición para el ingreso de nuevos fiscales al Ministerio Público" ofrece sus servicios a la institución y comunica su disponibilidad de ejercer su función en cualquier parte del país, sin embargo esta disponibilidad es previa a la contratación en el cargo que ostenta en razón de sus condiciones de trabajo no pueden ser alteradas unilateralmente por el empleador, todo de conformidad con lo establecido en el Art. 20 inciso c) del CT. En ese mismo sentido esta autoridad constató, a través de los folios del treinta y cuatro al treinta siete, que la señora MGBM suscribió inicialmente un contrato por tiempo determinado, es decir, por tres meses y luego, en fecha diecisiete de febrero del año dos mil cinco, suscribió un contrato por tiempo indeterminado, en el que en su cláusula primera "objeto" se estableció que desempeñaría sus labores con el cargo de **Fiscal Auxiliar en las Oficinas Centrales del Ministerio Público ubicadas en el Departamento de Granada**, situación que no puede el empleador obviar al momento de realizar un traslado aun cuando en la misma cláusula se establezca que podrá ser asignado a disposición del Fiscal General de la República a otra ubicación; esto en razón de que los contratos establecen las condiciones en las que se obligan ambas partes y los traslados alteran las condiciones laborales y económicas de los trabajadores. Por lo que esta autoridad considera que aun cuando esté expresamente establecido de esa manera, y la trabajadora se haya obligado a ello, se debe tener como no puesto en tanto que los derechos reconocidos en el Código del Trabajo son irrenunciables." **Resolución 067-07. Inspectoría General del Trabajo. 9-3-07.**

Arts. 20 inciso c), 31, 32, 48 inciso "d", principio IV del Título preliminar del CT.

2) Obligación de traslado no debe ser parte del contrato. "..De lo manifestado por el empleador, en cuanto a que la cláusula primera del contrato individual de trabajo en el segundo párrafo dispone la aceptación del trabajador a ser trasladado a otro puesto de trabajo, y que esto es acorde con el Art. 31 del Código del Trabajo, y que por lo tanto, no hay imposición unilateral, lo que rola en folio setenta y dos (72) de las diligencias de primera instancia, esta Inspectoría General del Trabajo le refiere a la licenciada GM, en calidad de lo que representa, que es improcedente acordar en un contrato individual de trabajo que el trabajador acepta ser trasladado a un puesto de trabajo distinto para el que fue contratado, por la razón de que no se puede predecir si las condiciones laborales del nuevo puesto de trabajo están acordes con las condiciones del trabajador en ese momento, y que el hecho de ser trasladado de su puesto de trabajo actual le causaría perjuicio. Y en ese sentido, el principio fundamental número quinto (V) del Código del Trabajo determina que: "**El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad de las partes y en consecuencia sus disposiciones son de riguroso cumplimiento**",de modo que el empleador deberá eliminar el segundo párrafo de la cláusula primera del contrato individual de trabajo y ajustarse a lo dispuesto en el artículo 31 del Código del Trabajo…." **Resolución 090-07. Inspectoría General del Trabajo. 2-5-07.**

Arts. 31, 32, principio V del Título preliminar del CT.

3) Traslado sin consentimiento del trabajador sólo en caso de emergencia. "Que el Art. 32 del C.T. establece la excepción de que por situaciones de emergencias se podrá efectuar traslado provisional sin que exista el mutuo consentimiento. En el caso que nos ocupa, la parte empleadora aduce que aplicó el artículo antes referido, en virtud de que la producción había aumentado al realizar incremento en la matanza de ganado, además, el fallecimiento del señor JG, agravó aun más esa emergencia que había que resolver de inmediato, que para no causar grave perjuicio económico a la empresa, trasladó de forma provisional a los señores JDPM y RC al área de báscula y corrales, lo que se comprobó mediante

MEMORANDUN que rolan en los folios ocho (08) y quince ((15) del expediente llevado por primera instancia, sin embargo, los alegatos no fueron comprobados por la autoridad A-quo, ya que no rola en autos ninguna prueba que confirme el estado de emergencia que como consecuencia podría ocasionar grave perjuicio económico". **Resolución 129-07. Inspectoría General del Trabajo. 2-7-07.**

Arts. 31, 32 CT

4) Dirigentes sindicales no pueden ser trasladados sin su consentimiento.

" … que la denuncia interpuesta por la señora KPPC, en su calidad de trabajadora de la Alcaldía de Managua Distrito VI, en la que manifiesta que el día veinticinco de abril del año dos mil siete recibió un memorandun por parte de la licenciada MG, en su calidad de Jefe del Departamento de Personal, mediante el cual se le notifica un traslado a partir de esa fecha al Plantel Los Cocos del Barrio San Judas Distrito III, sin haber sido consultada con anticipación, por lo que expresa que dicha notificación es arbitraria. Esta autoridad considera que dicha denuncia fue constatada a través de la inspección in situ realizada en las instalaciones de la Alcaldía de Managua Distrito VI, con el propósito de verificar la denuncia antes referida. Así como también se constató que la señora KPPC goza de la protección especial del fuero sindical, según rola en los folios diecinueve (19), veinte (20) y veintinueve (29) de las diligencias de primera instancia, por lo que dicho traslado constituye violación a la protección especial de fuero sindical que ostenta la trabajadora, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 231, 232 y 233 del Código del Trabajo.."**Resolución 144-07. Inspectoría General del Trabajo. 20-7-07.**

Arts. 31, 32, 231, 232, 233 CT

5) Traslado únicamente por mutuo acuerdo y sin detrimento de sus condiciones de trabajo. "Artículo 31 C. T. Por mutuo acuerdo, el trabajador podrá ser trasladado de una a otra plaza de forma provisional o definitiva, sin que esto implique disminución de condiciones de trabajo, salario o de algún derecho laboral".

Como se afecta a la mayoría de los trabajadores, sobre la creación de un turno adicional, es mejor solicitarla (el turno adicional) ante la Inspectoría Departamental del Trabajo, para su autorización del roll adicional". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 04 de Mayo del año 2007.**

Art. 31 CT

6) Traslado únicamente por mutuo acuerdo y sin detrimento de sus condiciones.

"La ley 185, Código del Trabajo vigente en su artículo 31 textualmente dispone: Por mutuo acuerdo, el trabajador podrá ser trasladado de una a otra plaza en forma provisional o definitiva, sin que esto implique disminución de condiciones de trabajo, salario o de algún derecho laboral.

Siempre que exista el mutuo consentimiento (trabajador empleador) puede operar el traslado del trabajador de una plaza a otra, sin que este signifique disminución de las condiciones de trabajo, de salario o de algún derecho que el trabajador que se pretenda trasladar tenga en el puesto que está desempeñando, caso contrario, todo traslado violenta la norma estipulada en el artículo antes transcrito". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 18 de agosto del año 2006.**

Art. 31 CT

Vacaciones

1) Durante las vacaciones no pueden tomarse medidas en contra del trabajador. " En consecuencia, esta autoridad es del criterio de que el empleador inobservó lo establecido en el Art. 80 CT. el que establece "**Durante el periodo de vacaciones no podrá adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales**". Razón por la que comparto el criterio emitido por la autoridad de primera instancia en cada una de sus consideraciones". **Resolución 118-07. Inspectoría General del Trabajo. 4-06-07.**

Arto. 80 CT

2) Subsidios por descanso pre y post natal se computan como efectivo trabajo para la acumulación de vacaciones. Cuando la mujer trabajadora está gozando de un subsidio pre y post natal, ese tiempo se computa como tiempo de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones, y décimo tercer mes, así lo dispone el artículo 141 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 1 de septiembre del año 2006.**

Arts. 76, 79, 141 CT

3) Bonos mensuales deben incluirse al momento del pago de vacaciones. "La depreciación de vehículo y la asignación de combustible no son parte del salario del trabajador, porque el empleador le asigna al trabajador esos beneficios para que pueda desempeñarse mejor en sus funciones. Si los bonos a los que usted hace referencia en su consulta los recibe mensualmente como parte de su salario ordinario, se le deben incluir en el pago de sus vacaciones". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de agosto del año 2006.**

Art. 84 CT

4) Cuando se interrumpe la relación laboral por subsidio, no se acumulan vacaciones " Cuando el trabajador está de subsidio no acumula vacaciones, porque está suspensa la relación laboral y las vacaciones se acumulan por efectivo e ininterrumpido trabajo, así lo estipula el artículo 76 de la Ley 185 Código del Trabajo vigente, pero para efectos del pago del décimo tercer mes, sí se toman como tiempo de efectivo trabajo las vacaciones disfrutadas, las ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad y otros que determine la ley, así lo dispone el artículo 96 CT. Sólo en el caso del periodo de reposo pre y postnatal de la mujer en estado de gravidez, se computa como tiempo de efectivo trabajo para fines de los derechos de antigüedad, vacaciones y décimo tercer mes, artículo 141 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de septiembre del año 2006. Criterio sustentado hasta el 10 de enero del año 2007.**

Arts. 76,79, 96, 141 CT.

5) Derecho a vacaciones son descansadas y pagadas. "Se le debe mandar a descansar y pagar al trabajador sus vacaciones cada seis meses, a como el artículo 76 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente, lo estipula en su primero y cuarto párrafos que literalmente dice:

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar **de quince días de descanso continuo y remunerado** en concepto de vacaciones, **por cada seis meses** de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador."Es obligación del empleador elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 29 de septiembre del año 2006.**

Art. 76 CT.

6) Reclamo de vacaciones no disfrutadas prescribe un año después de concluida la relación laboral. "Los párrafos del artículo 76 nos indican como deben descansar las vacaciones los trabajadores y la forma en que el empleador debe programar las mismas, porque la prescripción de las vacaciones no corre en contra de los trabajadores que por varias razones no las han gozado y continúen trabajando para la misma empresa. La prescripción de las vacaciones opera un año después de que cesa la relación laboral. Artículo 257 de la Ley precitada". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 6 de octubre del año 2006.**

Arts. 76, 257 CT

7) Si el trabajador no tenía vacaciones y se le mandó descansar, deben ser asumidas por el empleador "El artículo 76 de nuestro Código del Trabajo establece: Todo trabajador tiene derecho a disfrutar **de quince días de descanso continuo y remunerado** en concepto de vacaciones, **por cada seis meses de trabajo** ininterrumpido al servicio de un mismo empleador, en su párrafo cuarto dice: Es obligatorio de los empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores", ahora si no tiene días acumulados, no lo puede mandar de vacaciones y si lo mandan serán asumidos por el empleador por la mala programación". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 04 de Mayo del año 2007.**

Art. 76 CT

8) Vacaciones cuando hay salario variable. " En cuanto al pago de vacaciones, la Ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 78 segundo párrafo define cómo se deben pagar las vacaciones cuando los salarios son variables, y establece que se deben calcular con base en el salario ordinario promedio de los últimos seis meses (básico más comisiones e incentivos)". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 04 de Mayo del año 2007.**

Art. 78 CT.

9) Si el período de vacaciones es menos de una semana, sólo deben deducirse los días solicitados por el trabajador. "Cuando programe vacaciones que sean menos de una semana o quince días, sólo deben -En su caso concreto serían deducibles tres días ½ (ya que jueves y viernes son feriados nacionales, sábado trabaja medio día y domingo no se afecta); el séptimo día (domingo), se afecta cuando existe una programación continua para el disfrute de las vacaciones como lo norma el artículo 76 C.T. que en su primer párrafo que dice: Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuos y remunerados en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 07 de Mayo del año 2007.**

Art. 76 CT

10) Vacaciones continuas incluyen sábado y domingo. "Sí, se debe tomar en cuenta sábado y domingo cuando la programación de las vacaciones del trabajador, es de forma continua, así lo establece el primer párrafo del artículo 76 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente.

En el caso de que un trabajador solicite menos de una semana a cuenta de vacaciones, únicamente se deducirán los días solicitados". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de Mayo del año 2007.**

Art. 76 CT

11) Enfermedad, embarazo, permiso con goce de salario se consideran de efectivo trabajo para efectos del cómputo para derecho a vacaciones. "El tiempo que corre para acumular vacaciones no se interrumpe en los casos de inasistencia al trabajo por razones de enfermedad, embarazo, permiso con goce de salario o cualquier otra causa justa". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 4 de junio del año 2007.**

Arts. 79 CT, COIT 146. Arto. 6

12) Feriados en período vacacional no se pierden "Sí, los días feriados nacionales estipulados en el artículo 66 del C. T. son excluyentes de las vacaciones, porque son con goce de salario y descanso". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 11 de Mayo del año 2007.**

Arts. 66, 76 CT

IV. Relaciones colectivas de trabajo

Conflictos Derecho Laboral Colectivo

Conflicto Laboral Colectivo

Conflicto colectivo económico social

1) Violación a la convención colectiva origina conflicto colectivo económico social en el que el sindicato es sujeto activo. " Que el artículo 243, inciso a) del Código del Trabajo establece que existe conflicto colectivo cuando los trabajadores de una empresa o centro de trabajo demanden el cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y continua por las partes, de tal manera que el escrito presentado por el sindicato **Armando Llanes de Trabajadores de Parmalat**, que rola en folios del uno (1) al doce (12) del expediente de primera instancia, evidencia que existe un conflicto socioeconómico en la referida empresa por incumplimiento a las cláusulas de la convención colectiva, claramente determinadas por los miembros de la junta directiva del referido sindicato de trabajadores, situación que da origen a que el sindicato en mención presente un pliego de peticiones".

Resolución 063-07. Inspectoría General del Trabajo.7-3-07

Art. 243 inciso a) 278

2) Los conflictos colectivos tienen su propio trámite, sean éstos económicos o jurídicos. "…sin embargo, del análisis efectuado por esta autoridad al expediente en estudio, en el que no se adjuntó ni la lista de los trabajadores que apoyan las peticiones del supuesto pliego petitorio, cabe que las Inspectorías Departamentales del Trabajo rechacen el mismo, en tanto que es evidente que, además de ser este uno de los requisitos que establece el 373 CT, esta situación no violenta la protección especial que se le brinda a los que respaldan el pliego, en tanto que ese apoyo por parte de los trabajadores a través de las firmas de los mismos, no existe en el expediente. Asimismo, no podemos obviar que las Inspectorías Departamentales del Trabajo pueden rechazar pliegos petitorios por otras circunstancias, además de la circunstancia antes expuesta, cuando del análisis a la solicitud se determine que ésta no se encuentra en las situaciones establecidas por la ley que deriven en conflicto colectivo de carácter económico social; en ese sentido, nuestra legislación laboral hace una distinción entre conflictos jurídicos y conflictos de carácter económico social, y aunque ambos se presentan ante el Ministerio del Trabajo, la tramitación y los requisitos de uno y otro es diferente, por la naturaleza propia de cada conflicto.." **Resolución 111-07. Inspectoría General del Trabajo. 29-5-07.**

As. 370, 371, 372, 373 CT

3) Los pliegos de peticiones pueden ser rechazados por la Inspectoría Departamental del Trabajo cuando no reúnan los requisitos mínimos o cuando de su contenido no se deduce la existencia de un conflicto. " En los escritos de expresión de agravios las recurrentes doctora AAR, doctora DCG y la doctora

YAN, señalan que las Inspectorías Departamentales del Trabajo no están facultadas para rechazar pliegos petitorios, alegando que el Art. 377 del CT. **establece que, en caso de que los pliegos no reúnan los requisitos, se mandarán a subsanar los errores u omisiones del contenido del pliego petitorio**"; sin embargo, del análisis efectuado por esta autoridad al expediente en estudio, en el que no se adjuntó ni la lista de los trabajadores que apoyan las peticiones del supuesto pliego petitorio, cabe que las Inspectorías Departamentales del Trabajo rechacen el mismo, en tanto que es evidente que, además de ser éste uno de los requisitos que establece el 373 del CT. esta situación no violenta la protección especial que se le brinda a los que respaldan el pliego, en tanto que ese apoyo a los trabajadores a través de las firmas de los mismos, no existe en el expediente" . **Resolución 111-07. Inspectoría General del Trabajo. 29-5-07.**

Artos. 373, 377 CT

Convención Colectiva o Convenio Colectivo

Cláusulas Contractuales

1) Liquidación conforme al convenio colectivo de la Construcción (Principio de intangibilidad) : "Si en el convenio colectivo, las partes (trabajadores-empleador) acordaron mejores beneficios para los trabajadores de ese sector (construcción) que las estipuladas en la ley precitada, se debe aplicar lo estipulado en la convención colectiva, porque los acuerdos entre las partes son de obligatorio cumplimiento entre las mismas".**Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 17 de agosto del año 2006.**

Arts. 235, 236, 237 CT

2) Obligación de cumplir lo estipulado en la convención colectiva. "Si en el convenio colectivo, las partes (trabajadores-empleador) acordaron mejores beneficios para los trabajadores que las estipuladas en la Ley 185, Código del Trabajo vigente, se debe aplicar lo estipulado en la convención colectiva, siempre que no se infrinja la ley, porque los acuerdos entre las partes son de obligatorio cumplimiento entre las mismas". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 10 de noviembre del año 2006.**

Art. 236 CT

Cláusulas Normativas

1) Ámbito de aplicación de la convención colectiva "…en relación con lo expresado por la autoridad ad-quo, en el considerando tercero de la resolución número 086-06 de las ocho y veinticinco minutos de la mañana, del día veintiséis de septiembre del año dos mil seis, esta autoridad tiene a bien expresar que aun cuando en el convenio colectivo vigente de la empresa **Embotelladora Nacional Sociedad Anónima**, se establece en su cláusula séptima que en caso de plantearse la acción de despido por causa justa en contra de los trabajadores se procederá a convocar a una comisión bipartita, lo que rola en folio veinte (20), de las diligencias de segunda instancia; también existe una cláusula denominada **Campo de Aplicación**, lo que rola en folio (18), de las diligencias de esta segunda instancia, en la cual se determinan la clasificación de los trabajadores que serán cubiertos por dicho convenio colectivo, y entre estos trabajadores no están los empleados contratados bajo el cargo de trabajadores de confianza, como es el caso del señor NFM, quien fuera ascendido por la empresa ENSA para el cargo de confianza de Promotor de Pedido Programado, lo que se comprueba a través del adendum al contrato individual de trabajo, que rola en folios treinta y uno (31) y treinta y dos (32), del expediente de segunda instancia, de manera que en el caso del señor NFM, el empleador no estaba en la obligación de convocar a una reunión de comisión bipartita. No obstante, esta autoridad considera que el empleador debió haber aclarado la condición especial en la que se encontraba este trabajador desde el inicio del presente proceso administrativo laboral "…la Suscrita Inspectora General del Trabajo Resuelve: Ha Lugar al Recurso de Apelación que interpusiera el Ingeniero HSH en su calidad de Gerente de Desarrollo Humano de la empresa denominada Embotelladora Nacional S.A…" **Resolución 002-07. Inspectoría General del Trabajo. 8-1-07.**

Art. 237 CT

2) La comisión bipartita acordada en convenio colectivo debe convocarse siempre para lo previsto, aunque el trabajador haya abandonado el trabajo "…en relación con que el empleador no convocó a las partes ni conformó la comisión bipartita, aún cuando se establece en el convenio colectivo de la empresa, esta autoridad tiene a bien expresar que el alegato expuesto por el actor en el folio dos (2) de las diligencias de primera instancia, relativo a que no se conformó dicha reunión en virtud de que el trabajador LP abandonó su puesto de trabajo, carece de todo fundamento, puesto que el hecho de que una de las partes no esté presente en dicha reunión, siempre y cuando se haya cumplido con la obligación que tiene el empleador de convocarlas, dejando constancia de ello en el acta que se levante de la referida reunión, no invalida el acto de conformación de comisión bipartita. Es por todo lo antes expresado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente.." **Resolución 074-07. Inspectoría General del Trabajo.14-3-07.**

Art. 236 CT.

3) Decisiones de comisión bipartita son válidas aunque el acta no la firme ni el trabajador ni el sindicato. "…que en los folios treinta y cuatro (34) y treinta y cinco (35), del mismo expediente, rola memorandum de invitación a conformar la comisión bipartita y acta de comisión bipartita que se levantó en dicha reunión, por lo que a través de estos documentos, se verifica que el empleador cumplió con el prerrequisito procesal contenido en la cláusula número 18 del convenio colectivo vigente en la referida empresa. No omito manifestar que el hecho de que la parte sindical y trabajadora no firmen el acta, no invalida las decisiones que se hubiesen tomado. Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que declarar con lugar el recurso interpuesto por el recurrente". **Resolución 073-07. Inspectoría General del Trabajo. 13-3-07.**

Art. 236 CT.

4) La comisión bipartita debe conformarse también para el despido de dirigentes sindicales. "…En virtud de lo relacionado en las consideraciones que anteceden, esta autoridad comparte el criterio emitido en la resolución de primera instancia, ya que aun cuando el Ministerio del Trabajo, a través de las Inspectorías Departamentales es el órgano competente para conocer y resolver de las solicitudes de autorización de cancelación de contrato individual de trabajo de los empleados que ostentan fuero sindical, las partes involucradas en este proceso a través de la convención colectiva establecieron un prerrequisito que deben cumplir antes de cualquier despido, como lo es la conformación de la denominada **Comisión Consultiva**, por lo que cabe aclarar al empleador, que la conformación de dicha comisión consultiva no tiene como propósito el desaforar o materializar el despido de ningún trabajador de esa institución, sino más bien, el de ventilar las causas que originan que el empleador tenga la pretensión de despedir, sin perjuicio de que la parte interesada pueda hacer uso de su derecho en la instancia correspondiente. Es por todo lo antes enunciado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente." . **Resolución 089-07. Inspectoría General del Trabajo. 30-4-07.**

Arts. 48, 231, 232, 233, 236 CT.

5) La convención colectiva puede regular situaciones no contempladas en el Código del Trabajo. "Las deducciones hechas por el empleador a causa de un error del trabajador (error de marcar tarjeta), no contempla la ley que se debe deducir de su salario, sólo que esté regulado dentro de un reglamento interno o convenio colectivo, artículos 254 y 255 C T." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 6 de julio del año 2007.**

Arts. 235, 236 CT

6.- Integración de comisión bipartita cuando el trabajador se ausente de sus labores sin justificación. "Es obligación del empleador cumplir con lo acordado en el convenio colectivo y conformar la comisión bipartita (recursos humanos y sindicato) y que en el acta que se redacte se haga mención del tiempo que el trabajador ha estado ausente". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 31 de agosto del año 2006.**

Arto. 236 CT.

Convención Colectiva de Actividad Económica.

1) Convenio colectivo de construcción debe cumplirse sin ninguna excepción por empresas constructoras. "… la parte demandada expresa que el incumplimiento al acuerdo ministerial JCHG 002-01-07 no ha sido causado por negligencia, de parte de ROBECCA, al compromiso y responsabilidad social y empresarial que siempre los ha caracterizado respecto de los derechos de sus trabajadores, sino que tal incremento no ha sido reconocido por el organismo contratante, al no haber hecho efectivo el pago de dicho complemento; también alega el empleador, que el contrato suscrito con el organismo contratante y dueño de las obras que se están ejecutando, no contiene cláusula que permita al constructor poder aplicar el "Escalamiento de precios", "Revisión de precios" u otra forma legal para hacer valer lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial relacionado. Al respecto, esta autoridad es del criterio de que aun cuando el contrato suscrito entre el organismo contratante y el sub contratista no contempla cláusulas que permitan al constructor poder aplicar el "Escalamiento de precios", "Revisión de precios" u otra forma legal para hacer valer lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial relacionado, no invalida, ni extingue el derecho irrenunciable que tienen los trabajadores de obtener un salario de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo ministerial JCHG 002-01-07, el que literalmente expresa: "**La lista de precios derivada de la tabla de salarios incluyendo el aumento relacionado, constituirán los precios bases que regirán en el país y serán de obligatorio cumplimiento para todas las partes involucradas**", así mismo, es importante denotar que de conformidad con el artículo 179 del Código el Trabajo literalmente se expresa: "**Los trabajadores que laboran bajo contrato con un subcontratista de mano de obra gozarán de las condiciones, beneficios y garantías que establezca el contrato individual o colectivo y para todos los efectos su empleador será el subcontratista**"; de manera que el Proyecto ROBECCA S.A. es el responsable directo de garantizar a los trabajadores el incremento salarial en referencia. Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente…" **Resolución 123-07. Inspectoría General del Trabajo. 12-6-07.**

Arts. 179, 236 CT, Acuerdo Ministerial JCHG 002-01-07.

Convención Colectiva de Empresa

1) Los pliegos de peticiones sólo pueden ser presentados en contra de la empresa con el respaldo de firmas de sus propios trabajadores y no por trabajadores ajenos a la misma. "…que el pliego petitorio presentado por el Sindicato de Trabajadores, Técnicos y Similares de Aviación (SINTRATECSA) en contra del licenciado JC, en su carácter de administrador de la empresa de aviación la Costeña, Sociedad Anónima y el licenciado LA, en su carácter de administrador de la Empresa de Aviación Atlantic Airlines, está respaldado por firmas de trabajadores, no sólo de las empresas referidas, sino por trabajadores de las empresas **Taxanic, Nicaragua Sugar y Aero G. López C.A**, situación que trae consigo que el pliego petitorio sea improcedente, en tanto que estos trabajadores no pueden demandar el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo, el desarrollo de participación en la gestión de la empresa y la mejora de cumplimiento de las obligaciones recíprocas, a otras personas que no sean sus empleadores, en tanto que estos son los únicos que están obligados a negociar una convención colectiva cuando sus trabajadores así se lo soliciten …que esta Inspectoría General del Trabajo es del criterio de que si la Ley 185, Código del Trabajo, establece la competencia para que las Inspectorías Departamentales del Trabajo admitan un pliego petitorio que llene los requisitos establecidos en el Art. 373 del C.T, también es competente para denegarlo, en situaciones como ésta, en las que ha quedado evidenciado que entre las personas que demandan la negociación del pliego petitorio, se encuentran trabajadores que no tienen ningún vínculo jurídico con el empleador, en contra de quien se interpuso el pliego petitorio. Situación que desnaturaliza la legitimidad que ostentan los sindicatos al demandar la mejora de los derechos de sus afiliados. Por todo lo antes relacionado, a esta autoridad no le queda más que denegar el recurso de apelación que interpusiera el hoy recurrente". **Resolución 119-06. Inspectoría General del Trabajo. 17-7-06.**

Arts. 238, 373 CT

2) Si existe convenio colectivo que abarca a todos los trabajadores no se puede admitir un nuevo pliego. "…que esta Inspectoría General del Trabajo, después de analizar el expediente llevado por la autoridad A-quo, así como los agravios expresados por el hoy recurrente, considera compartir el criterio emitido por la Inspectoría Departamental del Trabajo, Local II, en virtud que ya se encuentra registrado en la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación Individual de esta institución convenio colectivo vigente suscrito entre **la Corte Suprema de Justicia (C.S.J.), y el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Circunscripción Sur, "La Gran Sultana"**, el que fue firmado el día veinticinco de enero del año dos mil seis, lo que se comprobó a través de la contestación del oficio que le envió la licenciada KLC, en su carácter de Directora de Negociación Colectiva y Conciliación Individual a la Licenciada Juana Maritza Moreira en su calidad de Inspectora Departamental del Trabajo Local II, la que rola en los folios setenta y cinco y setenta y seis (75-76) del expediente de primera instancia. De lo antes señalado se desprende que dicho pliego de peticiones no se puede admitir por existir un convenio colectivo en vigencia y además el señor FPMB en su calidad de Secretario General del Sindicato de "**La Gran Sultana**", suscribió acuerdo de adendum al convenio colectivo con la parte empleadora el día diecisiete de marzo del año dos mil seis, en donde acordaron en el punto dos (02) que se amplió el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo a todos los trabajadores del Poder Judicial a nivel nacional, a tenor de lo dispuesto en el Art. 237 del Código del Trabajo…" **Resolución 122-06. Inspectoría General del Trabajo. 18-7-06**

Arts. 237, 240 CT.

Revisión de la Convención Colectiva

1) Violación a la convención colectiva origina conflicto económico social. "… que el artículo 243 inciso a) del Código del Trabajo establece que existe conflicto colectivo cuando los trabajadores de una empresa o centro de trabajo demanden el cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y continua por las partes, de tal manera, que el escrito presentado por el sindicato **Armando Llanes De Trabajadores de Parmalat** que rola en folios del uno (1) al doce (12) del expediente de primera instancia, evidencia que existe un conflicto socioeconómico en la referida empresa por incumplimiento a las cláusulas de la convención colectiva claramente determinadas por los miembros de la junta directiva del referido sindicato de trabajadores, situación que da origen a que el sindicato en mención presente un pliego de peticiones…" **Resolución 063-07. Inspectoría General del Trabajo. 7-3-07.**

Arts. 243 inciso a), 373 CT

2) Revisión por modificaciones sustanciales. "El artículo al que usted hace referencia en su consulta, dice así: que la convención colectiva podrá revisarse antes de la terminación del plazo de su vigencia a solicitud de una de las partes, si se presentan modificaciones sustanciales en las condiciones socioeconómicas de la empresa o del país que lo hagan aconsejable". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 5 de octubre del año 2006.**

Arts. 240 CT

Medios de Presión

Huelga

Huelga en Servicios Públicos

Huelga no puede poner en peligro la vida o seguridad de las personas. "...que en el Art. 87 de la Constitución Política se reconoce el derecho a la huelga, sin embargo el Art. 247 del CT es claro en establecer que el ejercicio de ese derecho en los servicios públicos o de interés colectivo, no puede extenderse a situaciones que pongan en peligro la vida o seguridad de las personas, tal y como se verificó en el folio treinta y siete (37) de las presentes diligencias, en el que la Inspectora del Trabajo no pudo ingresar al centro **Miguel De Cervantes "por alteración al orden público, y de esta manera se ocasionó enfrentamiento físico entre estudiantes, padres de familia y docentes**" Con lo antes relacionado, es evidente que además de exponer la seguridad y la vida de los estudiantes, se limita también el ejercicio del derecho constitucional a la educación; en este sentido, el disfrute de un derecho no puede estar por encima de otro, en donde los estudiantes de escasos recursos son los más afectados". **Resolución 083-07. Inspectoría General del Trabajo .13-4-07.**

Arts. 87 CN, 247 CT

Huelga Ilegal

1) La huelga se declara ilegal por incumplimiento de requisitos. "…que el Art. 244 del Código del Trabajo establece que para ejercer el derecho de huelga se debe cumplir con requisitos claramente definidos y en el caso de autos, es evidente que los maestros inobservaron este procedimiento establecido; en consecuencia, la actitud que presentan los maestros al demandar el pago del retroactivo de incremento salarial, no es la correcta, situación que obliga a esta autoridad a declarar la ilegalidad de la huelga promovida por maestros de los centros escolares antes referidos…" **Resolución 083-07. Inspectoría General del Trabajo. 13-04-07.**

Arts. 244 CT

2) La huelga se declara ilegal por incumplimiento de requisitos independientemente de las razones expuestas por los trabajadores. "… que independientemente de las razones expuestas por los trabajadores de las delegaciones departamentales de ENACAL en los departamentos de Rivas, Masaya, Jinotepe y Granada, para demandar la mejora de sus derechos socio-laborales, éstas no los facultan, ni legitiman para realizar una suspensión colectiva de labores, aun cuando el Art. 83 de la Constitución Política la reconozca como un derecho laboral, en tanto que para demandar incumplimiento de convenios (381 CT) y negociación de pliegos petitorios (Art. 373 y siguientes CT), existen procedimientos; a como también para ejercer el derecho de la huelga el Art. 244 CT establece que se debe cumplir con requisitos claramente definidos, y en el caso de autos, es evidente que los trabajadores de las delegaciones departamentales de ENACAL de **Rivas**, **Jinotepe, Masaya y Granada** inobservaron el procedimiento establecido, en consecuencia la actitud que presentan los trabajadores de las delegaciones departamentales a las que se ha hecho referencia, no es la correcta, situación que obliga a esta autoridad a declarar la ilegalidad de la huelga promovida por los trabajadores **de las delegaciones departamentales de Rivas, Jinotepe, Masaya y Granada, todo de conformidad con lo establecido en el Art. 244 y siguientes del Código del Trabajo…" Resolución 094-07. Inspectoría General del Trabajo.11-5-07.**

Arts. 83 Cn y 244, 373 y 381 CT

3) Una vez declarada la ilegalidad de la huelga, es obligación del empleador dejar que los trabajadores reanuden sus labores en un plazo no menor de 48 horas de notificada la resolución y pagarles los salarios dejados de percibir por su culpa "… que la Resolución No. 79-08 antes referida, les fue notificada a las distintas organizaciones sindicales que existen actualmente en la empresa, los días tres y cuatro de abril del año dos mil ocho respectivamente; siendo la última fecha el punto de partida para computar las cuarenta y ocho (48) horas que tenían los trabajadores para incorporarse normalmente a sus labores; es decir, los trabajadores tenían hasta el día domingo seis de abril del año dos mil ocho, para acatar la disposición legal señalada, sin embargo, mediante el **Acta de Inspección Especial** con fecha catorce de abril del año dos mil ocho (folios 8 y 9), se logró constatar que en la empresa no se labora normalmente los días domingos, según versión del señor IL, quien forma parte de la administración de la empresa cuando afirma "**los días domingos trabajan de seis a doce trabajadores, pero que estos lo hace personal que compensa, ya sea que hayan fallado un día, para no generar horas extraordinarias, pero que eso no es obligatorio y que este trabajo es para mantenimiento o avanzar en sus labores**", lo cual significa, que si en la empresa no se labora los días domingos, entonces el término se corre para el día siguiente, ya que las cuarenta y ocho (48) horas, corren en días hábiles de trabajo.

Lo antes expuesto va en coherencia con lo afirmado en el Acta señalada, ya que se comprobó que la administración de la empresa comunicó por televisión a todos los trabajadores que reiniciarían normalmente sus labores hasta el día lunes siete de abril del año dos mil ocho, pero al presentarse ese día citado los treinta y siete (37) trabajadores mencionados, la administración de la empresa les negó el acceso, aduciendo que estos incumplieron la disposición legal emitida por esta autoridad. Es importante señalar que, en cuanto a lo último expuesto, existe la grabación de un video (DVD) que confirma que los trabajadores despedidos se presentaron en las instalaciones físicas de la empresa, pero que ésta tenía sus portones

principales cerrados, de igual manera están de por medio las declaraciones de los pobladores de la comunidad que dan fe del comunicado que la empresa transmitió por televisión a todos sus trabajadores, en el cual ponían en conocimiento que la reanudación de sus labores era a partir del día lunes siete de abril del año dos mil ocho…Por tanto…II. Apercíbasele a la administración de la empresa que deberán mantener a los trabajadores afectados en sus mismos puestos de trabajo y en idénticas condiciones salariales, haciendo efectivo el salario que hayan dejado de percibir por culpa del empleador, todo a tenor del Art. 17 inciso h) C.T. **Resolución 122-08. Inspectoría General del Trabajo.08-5-08.**

Art 249 CT

Medios de Solución de los Conflictos Colectivos

Conciliación en Conflicto Colectivo

Titularidad de la Conciliación

Los sindicatos representativos deben ser parte del convenio colectivo."...que con el objeto de hacer prevalecer la obligación de negociar de buena fe, para el mantenimiento de un desarrollo armonioso y de confianza entre las partes, deben formar parte en la votación de las cláusulas del convenio colectivo las dos organizaciones sindicales más representativas, en este caso las federaciones Federación de Trabajadores de Comunicaciones y Correos "Enrique Schmidt Cuadra", y la Federación Nacional Independiente de Sindicatos de Trabajadores de Telecomunicaciones (FISTRATEL)..." **Resolución 010-2007. Dirección de Negociación Colectiva e Individual. 2-8-07.**

Art. 227 CT, COIT 87: Arto. 5; COIT 110: Arto. 65

Sindicato de Trabajadores

Fuero Sindical

1) Despido de dirigentes sindicales sin autorización previa es ilegal. " … que esta Inspectoría General del Trabajo, ha constatado a través del folio cincuenta y seis (56), certificación emitida por la Dirección de Asociaciones Sindicales el día veinticuatro de julio del año dos mil seis, la que en su contenido expresa que el señor OR es miembro de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores "Germán Pomares Ordóñez" de las empresas DISSUR y DISNORTE DE MANAGUA, en el cargo de responsable de la Secretaría de Cultura y Deportes, con período de vigencia que va del veinticuatro de julio del año dos mil seis al veintitrés de julio del año dos mil siete, y en el folio cincuenta y siete (57), rola certificación emitida por la Dirección de Asociaciones Sindicales el día veinticuatro de julio del año dos mil seis, la que en su contenido expresa que el señor LCU es miembro de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores "Carlos Dávila Gamboa" de las empresas DISSUR y DISNORTE DE MANAGUA, en el cargo de responsable de la Secretaría de Relaciones Internacionales, con período de vigencia que va del veinticuatro de julio del año dos mil seis, al veintitrés de julio del año dos mil siete, constatándose que los trabajadores antes relacionados gozaban de la protección especial del fuero sindical al momento de ser despedidos, lo que esta autoridad verificó a través de los documentos que rolan en folios cincuenta y dos (52) y cincuenta y tres (53) de las diligencias de primera instancia…Es por lo relacionado y en virtud de la facultad conferida a las Inspectorías Departamentales del Trabajo en el artículo 232 del Código del Trabajo, que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente". **Resolución 036-07.Inspectoría General del Trabajo. 1/2/07**

Arts. 232, 233 CT

2) Alteración de condiciones de trabajo a dirigentes sindicales viola fuero sindical." Que en acta de Inspección especial que rola en folio treinta y nueve (39) de las diligencias de primera instancia, se constata a través de la declaración del ingeniero JGR, que los trabajadores antes referidos no han sido despedidos, pero sí, que se encuentran sin ninguna asignación laboral y la situación de ellos seguirá igual, mientras tanto no haya una resolución del Ministerio del Trabajo..., así mismo, el inspector actuante observó que los trabajadores mencionados hacen acto de presencia en las instalaciones físicas del centro de trabajo, permaneciendo en los patios de la empresa, hasta cumplir con su jornada laboral diaria, sin tener a su cargo asignación laboral alguna. Al respecto, esta autoridad tiene a bien expresar que esta actitud del empleador hacia los trabajadores constituye violación al fuero sindical, por cuanto están alterando sus condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 232 del Código del Trabajo…". **Resolución 085-07. Inspectoría General del Trabajo. 19/4/07.**

Art. 232 CT

3) Despido dirigente sindical sin autorización previa es ilegal. "…que el recurrente aduce que canceló el contrato de trabajo del señor SR de conformidad con el art. 48 del Código del Trabajo, ya que el trabajador cometió faltas graves en el desempeño de su trabajo; no obstante, esto demuestra una flagrante violación a nuestro ordenamiento jurídico, debido a que para la aplicación de dicho artículo deberá de previo contar con la autorización de la Inspectoría

Departamental del Trabajo, que no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador, de conformidad al Art. 233 parte in fine CT. Además, se demuestra en acta de inspección especial realizada a las dos y cuarenta y cinco minutos de la tarde del día diez de marzo del año dos mil siete, por el Inspector del Trabajo José Ramón Álvarez, según rola en el folio seis del expediente creado por la Autoridad A-quo, que el licenciado ULG expresa que despidió al señor SR de forma verbal el día siete de marzo del año dos mil siete… debido a que el señor SR. es miembro de la Junta Directiva del Sindicato de Correos y Conductores de Managua (Corcon) de Metro Express S.A. se encuentra amparado por fuero sindical, derecho constitucional preceptuado en el Arto. 87 de la Constitución Política de la República de Nicaragua, y no puede ser despedido sin causa justa. A esta autoridad no le queda más que confirmar la resolución recurrida.". **Resolución 102-07 Inspectoría General del Trabajo.17/5/07.**

Arts. 87 Cn y 48 y 233 CT.

4) Sustitución de herramientas de trabajo no es cambio de condiciones de trabajo. "Referente al primer punto en litis, que es que a los trabajadores RMG, CAT, RFC, CRB y RHA se les violentó su fuero sindical, debido a que se trasladaron veinte cabezales Centuris hacia Costa Rica los cuales eran sus herramientas de trabajo, … así mismo el recurrente manifiesta que se les entregaron otros cabezales para realizar su trabajo y siguen laborando, como se demuestra mediante planilla correspondiente a la quincena del primero al quince de Mayo de la empresa Transporte Internacional Gash, S,A. lo que rola desde el folio veinticuatro (24) al folio veintisiete (27) del expediente de segunda instancia…Al respecto, esta Autoridad considera que es obligación del empleador proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, de conformidad con el art. 17 inciso d) del Código del Trabajo, por lo que la empresa, brinda a los trabajadores RMG, CAT, RFC, CRB y RHA, cabezales para que realicen su trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador, lo cual fue reconocido por la parte trabajadora. Por ende, esta Autoridad es del criterio que no existe violación al fuero sindical, al garantizarles sus derechos sindicales y al no existir alteración unilateral de las condiciones de trabajo contemplado en el Arto. 232 del Código del Trabajo. **Resolución 125/07. Inspectoría General del Trabajo. 27/6/07**

Ars. 17 inciso d), 231, 232 CT

5) Dirigentes sindicales no pueden ser despedidos sin causa justificada. "... que rolan en los folios diez, once, catorce, quince, diecisiete y dieciocho, del veinte al veintidós y el folio veinticuatro de las diligencias de primera instancia, cartas de despido de fecha trece de mayo del año en curso, con base en el art. 45 CT dirigida a los señores **FEG, MAS, MCV, DSL, PFM, CAA, NCL, PML, LOMG, JMC y LFO**, los cuales, según certificaciones emitidas por la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo de la ciudad de Granada, y que rolan en los folios nueve (9), dieciséis (16), diecinueve (19) y veintitrés (23) del mismo expediente, pertenecen a la Junta Directiva del **Sindicato de Trabajadores Democráticos de Enacal filial Jinotepe**, los señores ELG, MAS, MCV y DSL, a la Junta Directiva del **Sindicato Democrático Departamental de Trabajadores de Enacal**, **Carazo**, los señores CAAM y NCL, a la Junta Directiva del **Sindicato de Trabajadores Democráticos de Enacal filial San Marcos**, los señores FPM, LOM y FMC y del **Sindicato de Trabajadores de Enacal Diriamba**, el señor LFO, por lo que esta autoridad verificó que existe violación al fuero sindical, puesto que los dirigentes sindicales no pueden ser **despedidos ni sancionados** sin que medie una causa justificada, previamente autorizada por el Ministerio del Trabajo a través de un proceso administrativo; en consecuencia, declárese nulo lo actuado por el empleador, todo de conformidad al Art.232 C.T." **Resolución 118. Inspectoría General del Trabajo. 4/6/07.**

Arts. 45, 232, 233 CT

6) Dirigentes sindicales no pueden ser trasladados sin su consentimiento. "…que la denuncia interpuesta por la señora KPPC, en su calidad de trabajadora de la Alcaldía de Managua Distrito VI, en la que manifiesta que el día veinticinco de abril del año dos mil siete recibió un memorándum por parte de la licenciada MG, en su calidad de Jefa del Departamento de Personal, mediante el cual se le notifica un traslado a partir de esa fecha al plantel Los Cocos del barrio San Judas Distrito III, sin haber sido consultada con anticipación, por lo que expresa que dicha notificación es arbitraria, esta autoridad considera que dicha denuncia fue constatada a través de la inspección in situ realizada en las instalaciones de la Alcaldía de Managua Distrito VI, con el propósito de verificar la denuncia antes referida. Así como también se constató que la señora KPPC goza de la protección especial del fuero sindical según rola en los folios diecinueve (19), veinte (20) y veintinueve (29) de las diligencias de primera instancia, por lo que dicho traslado constituye violación a la protección especial de fuero sindical que ostenta la trabajadora de conformidad con lo dispuesto en los artículos 231, 232 y 233 del Código del Trabajo.." **Resolución 144-07. Inspectoría General del Trabajo. 20-7-07.**

Arts. 231, 232, 233 CT

7) La protección del fuero sindical inicia cuando se solicita al MITRAB la inscripción. " …en relación con el despido efectuado a la señora KPC el día ocho de mayo del año dos mil siete, lo que rola folio veintiuno (21) de las diligencias de primera instancia, el empleador alegó en su escrito de expresión de agravios que rola al frente y al reverso de los folios uno (1) y dos (2) de las diligencias de segunda instancia, que el sindicato al que pertenece la señora KPC es un sindicato nuevo, que se registró ante la Dirección de Asociaciones Sindicales hasta el día catorce de mayo del año dos mil siete, es decir, siete días después de haber sido despedida, razón por la cual, al momento de su despido no estaba protegida por el fuero sindical, ya que un sindicato existe hasta la fecha de su inscripción, no obstante, el artículo 233 del Código del Trabajo literalmente

dice: "**Los trabajadores que expresen su voluntad de organizarse sindicalmente, notificando de tal hecho al Ministerio del Trabajo, gozarán de la protección del Estado contra el despido injustificado y el traslado sin motivo real, desde la fecha de su notificación y durante los plazos determinados por la ley para su inscripción, hasta un máximo de novena días, sin perjuicio de la protesta formal del sindicato por violación del artículo 213 de este Código, los trabajadores protegidos serán veinte. Si el empleador considera que hay causa justa para despedir o trasladar a alguien deberá obtener de previo la autorización de la Inspectoría Departamental**", motivo por el cual, esta Inspectoría General del Trabajo, giró oficio a la Dirección de Asociaciones Sindicales solicitando información relativa a la fecha en que la Junta Directiva del **Sindicato de Trabajadores del Municipio de Managua "Rigoberto López Pérez" (Sitrademun)**, solicitó la inscripción de su personería jurídica lo que rola en folios diez (10) de las diligencias de segunda instancia, verificándose a través de folio once (11) que a las nueve de la mañana, del día veintisiete (27) de abril del año dos mil siete, esa Dirección recepcionó solicitud de inscripción y registro del referido sindicato, por tanto la trabajadora KPC se encontraba protegida por el fuero sindical al momento de su despido…" **Resolución 144-07. Inspectoría General del Trabajo. 20-7-07. NOTA. Este criterio cambió posterior a esta fecha. Se protege a los dirigentes sindicales con el fuero sindical desde que se constituyen como sindicato, según su acta constitutiva.**

Arts. 213, 233 CT

8) La comisión bipartita, si existe, debe convocarse para despido de dirigentes sindicales previo al trámite en el Ministerio del Trabajo. "… en virtud de lo relacionado en las consideraciones que anteceden, esta autoridad comparte el criterio emitido en la resolución de primera instancia, ya que aun cuando el Ministerio del Trabajo, a través de las Inspectorías Departamentales es el órgano competente para conocer y resolver de las solicitudes de autorización de cancelación de contrato individual de trabajo de los empleados que ostentan fuero sindical, las partes involucradas en este proceso, a través de la convención colectiva, establecieron un prerrequisito que deben cumplir antes de cualquier despido, como lo es la conformación de la denominada **Comisión Consultiva**, por lo que cabe aclarar al empleador, que la conformación de dicha comisión consultiva no tiene como propósito el desaforar o materializar el despido de ningún trabajador de esa institución, sino más bien, el de ventilar las causas que originan que el empleador tenga la pretensión de despedir, sin perjuicio de que la parte interesada pueda hacer uso de su derecho en la instancia correspondiente. Es por todo lo antes enunciado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente…" **Resolución 089-07. Inspectoría General del Trabajo. 30-4-07**

Arts. 231, 232, 233 CT

9) No es necesario desaforar a un dirigente sindical para solicitar la cancelación de su contrato de trabajo. "De lo alegado por la parte trabajadora en relación con que, por su condición de trabajador amparado por el fuero sindical, primero se le debe desaforar de su protección especial y una vez desaforado realizar la solicitud de despido, esta autoridad le expresa, que el artículo 231 del Código del Trabajo establece que "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 debidamente comprobada…" **Resolución 129-06. Inspectoría General del Trabajo.24-7-06.**

Art. 231 CT

10) Protección a los que conforman sindicato desde que piden la inscripción. "Los trabajadores que expresen su voluntad de organizarse sindicalmente, notificando de tal hecho al Ministerio del Trabajo, gozarán de la protección del estado contra el despido injustificado y el traslado sin motivo real, desde la fecha de notificación y durante los plazos determinados por la ley para su inscripción, hasta un máximo de noventa días, sin perjuicio de la protesta formal del sindicato por violación del artículo 213 de este Código, los trabajadores protegidos serán veinte." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de septiembre del año 2006. NOTA. Este criterio cambió posterior al 20-7-07 protegiéndose a los dirigentes sindicales con el fuero sindical desde que se constituyen como sindicato, según su acta constitutiva.**

Art. 213, 233 CT

11) Fin de fuero sindical para la junta directiva sindical. "Los miembros que conforman la junta directiva sindical, pierden vigencia, prerrogativas y los derechos que las leyes le otorgan, cuando se finaliza el plazo que se les otorgó al registrar el sindicato". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de septiembre del año 2006.**

Art. 233 CT.

Obtención de personalidad jurídica

1) Denegatoria de personalidad jurídica por impugnación. "…esta autoridad estima que lo alegado por los impugnantes en cuanto a que no se cumplió con lo estipulado en el Art. 14 del Reglamento de Asociaciones Sindicales; tengo a bien expresar que, de conformidad al contenido del acta de inspección firmada por la Inspectora del Trabajo Martha Sánchez Alemán que rola en folios ciento veinticuatro y ciento veinticinco (124 y 125) del expediente de dicho sindicato, establece que la misma verificó por medio de los trabajadores y las personas que aparecen afiliadas, que ellos se afiliaron por temor a tener represalias por parte del señor B, ya que el ejerce cargos administrativos, de igual forma manifestaron que este sindicato se está constituyendo de forma dudosa.." **Resolución No. 007-2006 Dirección de Asociaciones Sindicales. 16-2-**

06. NOTA. A partir del 10 de enero del 2007 no se admiten a trámite impugnaciones a conformación de sindicato.

Arts. 14 del RAS

2) Denegatoria de personalidad jurídica por impugnación "… de la revisión exhaustiva que esta Dirección de Asociaciones Sindicales hiciera a la documentación presentada tanto por los trabajadores que solicitaron la inscripción del sindicato tales como Acta Constitutiva, Estatutos y listado de trabajadores presentes en la asamblea constitutiva; como de las cartas de repudio al sindicato hecha por miembros del sindicato, el escrito de impugnación y el informe de inspección especial, esta autoridad considera que el sindicato denominado: "**Sindicato de Trabajadores Profesionales y Técnicos de Enacal**" (SIPROTEC), no cumplió con los requisitos establecidos en la ley para su conformación, en virtud que no se hizo la asamblea constitutiva del sindicato y porque no reúne el número mínimo exigido por la ley para la conformación de un sindicato y siendo que nuestra legislación establece claramente las causales por las cuales se debe rechazar la inscripción de un sindicato y siendo que en el presente caso se han configurado las mismas, esta autoridad declara … Ha lugar a la impugnación presentada por el señor SMP, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Enacal SITRA-ENACAL, por prestar mérito … " **Resolución No. 008-06. Dirección de Asociaciones Sindicales. 20-2-06. NOTA. A partir del 10 de enero del 2007 no se admiten a trámite impugnaciones a conformación de sindicato.**

Art. 213 CT

3) Denegatoria de personalidad jurídica por impugnación. "… que después de haber revisado exhaustivamente los documentos que rolan en el presente expediente, de la solicitud de inscripción y registro del Sindicato de Trabajadores Independiente (SIT), esta autoridad considera que las facultades de la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo, han sido señalada estrictamente en el Decreto 118-2001 Reformas e Incorporaciones al Reglamento de la Ley No. 290, así como el Código del Trabajo y Reglamento de Asociaciones Sindicales; y en el caso que nos ocupa se constató que del total de cincuenta y tres (53) trabajadores que firman la lista de trabajadores que expresan su voluntad de organizarse sindicalmente, treinta y ocho (38) de los mismos presentaron posteriormente cartas de renuncia de afiliación al Sindicato de Trabajadores Independientes (SIT), de igual manera con acta de inspección especial realizada a las nueve y veintidós minutos de la mañana del día diez de Mayo del dos mil seis, por el Inspector del Trabajo Mario Antonio Tercero Rivera quien verificó in situ que cuarenta y tres (43), trabajadores miembros fundadores del referido sindicato ya no laboran en la empresa Ingenio San Antonio, por haber finalizado el periodo de duración de sus contratos de tiempo determinado. Es por tal razón que de conformidad al Art.213 C.T y Art. 13 numeral 2) del Reglamento de Asociaciones Sindicales, esta autoridad determina que el sindicato en referencia no ha cumplido con los requisitos señalados en dichas disposiciones legales, para su inscripción y registro "… la Suscrita Directora de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo. **Resuelve**: Ha lugar a la impugnación interpuesta en contra de la inscripción y registro del Sindicato de Trabajadores Independientes de la Nicaragua Sugar State Limited". **Resolución No. 029-006. Dirección de Asociaciones Sindicales. 17/5/06. NOTA. A partir del 10 de enero del 2007 no se admiten a trámite impugnaciones a conformación de sindicato**

Art. 213 C.T, Arto. 13 numeral 2) del RAS, Decreto 118-2001

Principios Sindicales

Principio de Autonomía Sindical

1) Miembros de un sindicato no pueden interferir en el funcionamiento del sindicato al que no pertenecen. "… esta autoridad estima que de conformidad a lo establecido en el Art. 215 de la Ley No. 185 Código del Trabajo, Art. 16 del Decreto 55-97 Reglamento de Asociaciones Sindicales, Art. 2 del Convenio 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, el que textualmente reza: Art.2.- 1.Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras..." En este sentido dicha autoridad desestima las impugnaciones interpuestas por los representantes sindicales denominados: Sindicato Democratico del Hospital Fernando Velez Paiz y Sindicato Union de Trabajadores Independientes de la Salud (SUTIS), por cuanto únicamente los miembros afiliados de una organización sindical son los facultados para interponer dicho recurso ya que de conformidad a la Ley No. 185 y Decreto 55-97, la asamblea general de un sindicato es la máxima autoridad y es la única que puede decidir la expulsión de cualquier afiliado y/o destitución o expulsión de miembros de la junta directiva... y no miembros y directivos de otras organizaciones sindicales…" **Resolución 053-2006. Dirección Asociaciones Sindicales. 10/10/06**

Arts. 215 CT, 16 del Decreto 55-97, 2 del Convenio 98 de la OIT

2) El procedimiento de impugnación a la formación de los sindicatos no está regulado en la legislación y por tanto no debe tramitarse "…que esta autoridad no es competente para dirimir problemas sindicales internos, además nuestra legislación no regula procesos de impugnación, las atribuciones del Ministerio del Trabajo, mediante la Dirección de Asociaciones Sindicales se limitan a normar que los trabajadores que deseen formar un sindicato cumplan con los requisitos plasmados en el Código del Trabajo y Reglamento de Asociaciones Sindicales (Decreto 55-97), respetando la plena libertad sindical, los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y estos pueden constituirse conforme la Ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se **reconoce la plena**

autonomia sindical, y se respeta el fuero sindical de conformidad al Art. 87 de la Constitución Política de la República de Nicaragua….” **Resolución 081-07 Inspectoría General del Trabajo. 20/3/07.**

Arts. 87 CN, 213, 233 CT, Convenio 87 de la OIT

Principio de Democracia Sindical

Las decisiones sobre la expulsión de miembros debe ser decidida por la asamblea general “… la asamblea general de un sindicato es la máxima autoridad y es la única que puede decidir la expulsión de cualquier afiliado y/o destitución o expulsión de miembros de la junta directiva... y no miembros y directivo de otra organizaciones sindicales…” **Resolución 053-2006. Dirección Asociaciones Sindicales. 10/10/06.**

Arts. 215 inciso e) CT

Libertad Individual de Sindicación

1) La impugnación de un sindicato por personas ajenas al mismo viola la libertad sindical ”… vista la resolución emitida por esta Dirección, el día quince de Junio del año dos mil seis, a las ocho y treinta minutos de la mañana, en el que se emplaza a los miembros afiliados del Sindicato Democrático de Trabajadores del Centro de Salud Francisco Morazán, para que comparezcan ante la Dirección de Asociaciones Sindicales al siguiente día hábil después de la presente notificación, con el objeto de que aleguen lo que tengan a bien de la impugnación interpuesta en su contra, por los señores CMCH y RABM. Yo, Celina Julieta Mena López, Directora Interina de Asociaciones Sindicales, anulo dicha resolución por considerarla violatoria a lo consignado en el Art. 87 de nuestra Constitución Política, que establece la libertad sindical de los trabajadores y porque los impugnantes no forman parte del Sindicato arriba descrito”. **Resolución Dirección de Asociaciones Sindicales. 26-6-06.**

Arts. 87 CN, 203, 213 CT, Convenio 87 de la OIT

2) Limitación a la libertad de sindicación. El empleado que realiza la auditoría en una institución, no puede ser representante de trabajadores como sindicalista. “Por lógica jurídica, un empleado no puede ser representante de los trabajadores como sindicalista y ejecutar las funciones de auditoría en una institución que lo ubica en una situación imparcial, ni como jefe, porque como jefe está representando al empleador ante los trabajadores que tiene a su cargo.” **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 15 de noviembre del año 2006.**

3) Libertad para pertenecer o no a un sindicato “Nuestra Constitución Política en su artículo 87 establece: En Nicaragua existe plena libertad sindical. Ningún trabajador esta obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni a renunciar al que pertenezca.

En Nicaragua no existe el concepto de sindicato único, de manera que hay libertad de organizar cuantos sindicatos deseen los trabajadores en un mismo centro de trabajo, siempre que cumplan los requisitos de ley y los que establezcan sus estatutos”. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 04 de Mayo del año 2007.**

Arts. 87 CN, 203 CT, Convenio 87 de la OIT

4) No hay incompatibilidad en ser representante sindical y miembro de la Comisión de Carrera Docente. “No existe ninguna limitante para que usted participe en la Comisión de Carrera Docente, así lo estipula el artículo 208 inciso c) que literalmente dice: en el **artículo 208**: Son facultades y funciones de los sindicatos:

c) representar a sus miembros en los conflictos, controversias y reclamaciones que se presenten, y ejercer las acciones correspondientes que aseguren el ejercicio de sus derechos”. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 20 de junio del año 2007.**

Art. 208 inciso c) CT

Responsabilidad sindical

Responsabilidad de Directores Sindicales

Dirigente sindical cumplió con su obligación de proteger derechos socio laborales de sus afiliados. “…que es un precepto constitucional “… **El derecho a la vida es inviolable e inherente a la persona humana…**”, complementado con la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo tres que íntegra y literalmente dice: “**Todo Individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona…**” En razón de lo antes expuesto, se desprende que la vida se encuentra en primer plano, lo que hizo el señor MJMM en calidad de Secretario General del Sindicato “Modesto Martinez Ríos” de la finca bananera El Cardón, no hizo más que defender los derechos sociolaborales y tutelar la integridad física de todos los trabajadores que no pudieron laborar el día cuatro de octubre del año dos mil cinco, por estar impedido el paso por caso fortuito…” **Resolución 081-06. Inspectoría General del Trabajo. 19-5-06**

Arts. 3 DUDH, 23 CN, 208 inciso a) CT.

Sindicato de Empresa

1) No está regulada la participación de los sindicatos en la administración de la empresa. “Es cierto que el artículo 253 dispone lo siguiente: “Todos los trabajadores tienen derecho a

participar a través de sus organizaciones en la gestión de las empresas del sector privado, y en las instituciones autónomas y empresas del sector estatal. Esta materia se regirá por una ley especial, de acuerdo con la constitución política y este título".

Pero también es cierto que lo estipulado en el artículo antes transcrito, está sujeto a una ley especial, la cual aún no se ha promulgado; en consecuencia, los sindicatos deben respetar la autonomía de la administración de la empresa, hasta tanto no se promulgue la ley que les va a establecer hasta dónde van a llegar los derechos de los sindicatos de participar en la gestión de la empresa". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 17 de Octubre del año 2006**

Art. 253 CT

2) No existe el concepto de sindicato único de empresa en la legislación laboral. "Nuestra Constitución Política en su artículo 87 establece: En Nicaragua existe plena libertad sindical.

Ningún trabajador esta obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni a renunciar al que pertenezca.

En Nicaragua no existe el concepto de sindicato único, de manera que hay libertad de organizar cuantos sindicatos deseen los trabajadores en un mismo centro de trabajo, siempre que cumplan los requisitos de ley y los que establezcan sus estatutos". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 04 de Mayo del año 2007**

Arts. 87 CN, 203 CT, Convenio 87 de la OIT

V. Derecho procesal del trabajo

Prescripción laboral

1) La prescripción como excepción perentoria puede interponerse en cualquier momento. " Que en el escrito de expresión de agravios, presentado a las diez y cincuenta y cinco minutos de la mañana del día trece de febrero del años dos mil siete, el licenciado IZO, su calidad de Apoderado General Judicial de la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) expresa en el folio 2 párrafo cuatro "No existe término fatal o perentorio para interponer la solicitud," obviando lo prescrito en el Art. 319 C.T y Arto. 820 Pr. que establecen la prescripción como una excepción perentoria, es decir, extingue la acción y en consecuencia puede interponerse en cualquier estado del pleito. Argumento que el licenciado DASA en su calidad de Apoderado General Judicial de la señora AIWL, alegó en su escrito presentado a las tres y treinta minutos de la tarde del día veintiséis de enero del año en curso, escrito que rola del folio doscientos catorce (214) al folio doscientos diecisiete (217) del expediente creado por la autoridad A-quo, en consecuencia el Inspector Departamental del Trabajo garantizó el debido proceso al verificar que se inobservó el plazo para interponer la solicitud de terminación del contrato de trabajo sustentada en el Arto. 48 CT…" **Resolución 086-07. Inspectoría General del Trabajo. 27-4-07.**

Art. 319 CT.

2) Las vacaciones no prescriben mientras exista la relación laboral. "mientras exista la relación laboral, no prescriben las vacaciones, y es obligación del empleador cumplir con lo que estipula el cuarto párrafo del artículo 76 CT. las vacaciones prescriben un año después de que cesa la relación laboral. artículo 257 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 9 de agosto del año 2006.**

Arts. 76, 257 CT

3) El derecho a reclamar en contra de medidas disciplinarias y el reintegro prescribe en un mes. "De acuerdo con el art. 260 que dice así :

Prescriben en un mes:

a) La aplicación de medidas disciplinarias a los trabajadores y las acciones de éstos para reclamar contra ellas.
b) El derecho de reclamar el reintegro una vez que cese la relación laboral".

El reintegro sólo puede ser ordenado por un juez laboral.

La figura de abandono de trabajo no existe en la ley precitada, pero cuando el empleador tiene causa justa para despedir a un trabajador debe seguir el procedimiento que estipula el artículo 48 CT, procedimiento que debe iniciar el empleador en el término de un mes después de haber tenido conocimiento de la falta cometida por el trabajador". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 27 de julio del año 2006.**

Art. 260 CT

4) Mientras no transcurra el año de haber finalizado la relación laboral el trabajador puede reclamar los derechos que no se le han pagado. "Si el trabajador no tiene un año de haber abandonado el trabajo, tiene derecho a reclamar todas sus prestaciones de ley, como vacaciones, de conformidad con lo estipulado en el artículo 76, décimo tercer mes, a como lo dispone el artículo 93, e indemnización por años de servicio, de conformidad con lo estipulado en el artículo 45, todos de la Ley 185, Código del Trabajo vigente. Si tiene más de un año que cesó la relación laboral (trabajador-empleador), el reclamo de sus derechos prescribieron, porque así lo dispone el artículo 257 de la Ley precitada, el que literalmente dice: "Las acciones que se deriven del presente código, de la convención colectiva y del contrato individual de trabajo prescribirán en un año, con las excepciones que se establecen en los artículos siguientes". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 31 de agosto del año 2006.**

Art. 260 CT

5) Las acciones derivadas del Código del Trabajo, prescriben en un año. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, en su artículo 257 estipula que las acciones que se deriven del presente Código, de la convención colectiva y del contrato individual de trabajo prescribirán en un año, con las excepciones que se establecen en los artículos siguientes.

Según lo dicho por usted en su consulta, no hay continuidad de esta relación (actual) con la anterior, y si no hay continuidad, la liquidación debe ser sólo del tiempo que tiene de laborar en la nueva empresa". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 20 de junio del año 2007.**

Art. 257 CT

6) Las vacaciones prescriben un año después de haber finalizado la relación laboral "Las vacaciones no prescriben mientras exista la relación laboral, las vacaciones prescriben un año después de haber finalizado la relación laboral, artículo 257 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de junio del año 2007.**

Art. 257 CT.

Procedimiento Cancelación del Contrato de Trabajo

Autoridad competente

1) Inspectoría Departamental no es competente para conocer despidos efectuados con el Arto. 45 CT. "… Visto el expediente llevado por la Inspectoría Departamental del Trabajo Managua, Local II, en el caso que versó entre la licenciada ASAC, en su calidad de trabajadora de la Alcaldía de Managua y el licenciado DSG, en su calidad de Director General de Administración Financiero de la Alcaldía de Managua, mediante el cual se resolvió dar lugar a la denuncia interpuesta por la señora ASAC en su calidad de trabajadora de la Alcaldía de Managua (ALMA-MANAGUA) en lo que respecta al despido de conformidad con el arto. 45 del Código del Trabajo que fue objeto la señora ASAC por parte del licenciado DSG, en carácter antes relacionado. Al respecto, esta Inspectoría General del Trabajo **Resuelve:** Declarar **nulo todo lo actuado** por la Inspectoría A-Quo, por no ser estas autoridades administrativas las competentes para resolver dicho caso, todo de conformidad con el art. 275 del Código del Trabajo Notifíquese." **Resolución 115-06. Inspectoría General del Trabajo. 4-7-06.**

Arts. 45, 275 CT

2) Inspectoría Departamental no es competente para conocer solicitudes de cancelación de contrato de trabajo fundamentada en hurto con abuso de confianza. " Esta Inspectoría General del Trabajo, después de analizar las diligencias creadas, estima que no es competencia de las autoridades administrativas del trabajo conocer y tramitar casos como el que hoy nos ocupa en virtud de que la parte empleadora argumentó en su solicitud de despido con base en hurto y abuso de confianza lo que en nuestro Código Penal en el Art. 264 numeral 1 está tipificado como delito.." **Resolución 033-06. Inspectoría General del Trabajo. 3-2-06**

Arts. 263, 264 CT.

3) Inspectoría Departamental no es competente para conocer cancelaciones de contrato cuando ha habido pronunciamiento de la autoridad judicial.

". Esta Inspectoría General del Trabajo, después de analizar las diligencias creadas como los agravios expresados por el recurrente, considera que no es competencia de esta autoridad administrativa el conocer y tramitar casos como el que hoy nos ocupa, en virtud que el Juzgado Local Civil y de lo Laboral por Ministerio de Ley de Masaya, ya resolvió de la demanda laboral con acción de reintegro, promovida por los señores Luis Felipe Flores y Johann Auxiliadora Vanegas García, mediante el cual declaró ha lugar a la demanda laboral con acción de reintegro, lo cual es constatable con la cédula judicial y que la misma fue notificada a los demandantes el día veinticinco de Julio del año dos mil cinco ver el folio nueve (09) del expediente creado por esta Inspectoría General del Trabajo. Por todo lo antes señalado, no tiene ninguna razón legal de resolver el presente caso, cuando ya el Juez Local Civil y de lo Laboral por Ministerio de Ley de Masaya ya dictó sentencia reintegrando…" **Resolución 045-06. Inspectoría General del Trabajo. 28-2-06.**

Arts. 263, 264, 275 CT

4) Inspectoría del Trabajo no es competente si hay acción de reintegro interpuesta por el trabajador en el juzgado laboral. " Esta Inspectoría General del Trabajo, después de hacer un análisis exhaustivo al expediente como a los agravios expresados por la recurrente, considera compartir el criterio emitido por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Carazo, en virtud que no tiene ninguna razón de ser conocer y resolver de una solicitud de despido, cuando en el Juzgado Local Civil de Diriamba la señora GSGG hizo uso del derecho que le asiste de demandar en la vía judicial a la licenciada IA, en su carácter de Responsable de Recursos Humanos del Hospital del Maestro de ciudad de Diriamba-Carazo con acción de reintegro, lo que evidencia con el oficio girado por la doctora MLCG, en su calidad de Juez Local Civil de Diriamba fechada dos diciembre del año dos mil cinco. (Ver folio dieciocho (18) del expediente de primera instancia…" **Resolución 047-06. Inspectoría General del Trabajo. 28-2-06.**

Arts. 263, 264, 275 CT

5) Señalar equivocadamente apellido de inspector que conocerá sobre la cancelación del contrato no conlleva validez de excepción. "…no ha lugar a la excepción interpuesta por el doctor Iván Emilio Cueva Pineda, en tanto que en el escrito de solicitud de terminación de su contrato de trabajo ante esta instancia administrativa, si bien es cierto que existe un error de escritura en el apellido del Inspector Departamental de Juigalpa-Chontales, ese argumento no tiene ninguna relevancia, en tanto que el Código del Trabajo es claro en establecer en su artículo 48 parte infine, que quien autoriza el despido bajo el amparo de causales previamente establecido en el mismo artículo es el Inspector Departamental del Trabajo…" **Resolución 069-06. Inspectoría General del Trabajo. 24-4-06.**

Arts. 48, 266 incisos g) h) k) CT

6) Competencia de la Dirección de Negociación Colectiva e Individual en la cancelación de contratos de trabajo cuando está interpuesto pliego de peticiones "…que la solicitud fue presentada conforme lo establecen los artículos 48 inc. d) Arto. 35 inc. o), q) del reglamento interno de la empresa y 376 del Código del Trabajo; es decir, ante la autoridad competente para conocer los casos de solicitud de cancelación de contrato individual de trabajo, en virtud que existe pliego de peticiones presentado por las organizaciones sindicales en contra de la **Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados**, (ENACAL), conforme el Art. 373 y siguientes del Código del Trabajo, los señores AM y GB, son firmantes del pliego de peticiones…" **Resolución 009-2007 Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación Individual. 24-6-/07.**

Arts. 48 inciso d), 373, 376 CT

7) Inspectoría Departamental del Trabajo es competente para conocer cancelación de contrato de trabajo de servidores públicos con fuero sindical. " El apelante, en su escrito de expresión de agravios, alega que el proceso administrativo laboral llevado por la Autoridad A-quo carece de validez, por cuanto no se realizó el procedimiento disciplinario establecido en la Ley 476 Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa. Al respecto esta Autoridad es del criterio que los servidores públicos que ostentan fuero sindical no están exentos de cumplir lo dispuesto en la Ley 476 en la que se regulan los derechos, deberes, faltas y procedimientos disciplinarios de los servidores públicos, sin embargo, los dirigentes sindicales no pueden ser sancionados ni despedidos sin que medie causa justa prevista en la Ley y debidamente demostrada en un proceso administrativo ante la Inspectoría Departamental del Trabajo que corresponda, requisitos que aplican al caso objeto de estudio en virtud del fundamento legal Arto. 48 incisos a) b) y d) y Arto. 231 del Código del Trabajo, y pruebas documentales que rolan en los folios diecisiete (17) y veinticuatro (24) del expediente de primera instancia en donde se comprueba la causa justa invocada por su empleador…" **Resolución 146 -07. Inspectoría General del Trabajo. 25-07-07.**

Arts. 48 inciso a) b) y d), 231 CT.

8) Inspectoría Departamental del Trabajo no es competente para conocer de cancelación de contrato cuando dicho contrato terminó. "…Mediante estudio al expediente en primera instancia se evidencia que la señora HP en su calidad de trabajadora interpuso renuncia el día veintinueve de marzo del año dos mil siete lo que rola en el folio seis (6) del expediente de primera instancia terminando la relación laboral existente con el empleador, sin embargo el empleador, es decir la Asociación Nicaraguense de No Videntes, representada por el licenciado WRFL en su calidad de Apoderado Generalísimo solicitó la cancelación del contrato de trabajo de la señora HP en su calidad de trabajadora, el día once de abril del año dos mil siete, por lo que esta autoridad considera improcedente dicha solicitud debido a que la renuncia es un modo de terminar la relación laboral de conformidad al Arto.43 del Código del Trabajo. El recurrente aduce que no cumplió con los quince días como lo establece el Arto.44 CT por lo tanto solicitó la aplicación del Arto. 48 CT, no obstante las causales plasmadas en el Arto. 48 CT no son aplicables debido a que la señora HP desde el treinta y uno de marzo del año en curso ya no es trabajadora activa de la Asociación Nicaraguense de No Videntes, en consecuencia esta instancia no es competente para conocer y resolver sobre la terminación del contrato de trabajo por causa justa cuando la relación de trabajo ha terminado..." **Resolución 130-07. Inspectoría General del Trabajo. 3-7-07.**

Artos. 43, 44, 48 CT

9) Inspectoría Departamental no es competente para conocer sobre delitos. "… que en folio dos (2) de las diligencias de primera instancia, rola comunicación enviada a la empresa Auto Nica S.A., por el sub-comisionado José Reyes en su calidad de Jefe de Auxilio Judicial del Distrito III, de la Policía Nacional, y en folio treinta y

uno (31) de las mismas diligencias rola una constancia emitida por el Sub-comisionado Danilo Obregón Rivas, en su calidad de Jefe del Departamento de Auxilio Judicial Distrito III, por lo que esta autoridad tiene a bien manifestar que después de haber revisado dichos documentos se verifica que los mismos se limitan a informar, el primero que los señores acusados por el delito de hurto entre ellos el trabajador JLAM, se encuentra en proceso de investigación y el segundo manifiesta que a los diez días del mes de noviembre del año dos mil seis, aún no se había concluido la referida investigación, de manera que los documentos antes mencionados no demuestran la falta que como causa justa de despido invoca la parte actora, y siendo que no es competencia de esta vía administrativa laboral el dilucidar la acusación por delito de hurto que se le imputa al trabajador por no ser esta la vía correspondiente; no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente…." **Resolución 033-07. Inspectoría General del Trabajo. 31-1-07.**

Arts. 48 CT.

10) Inspectoría Departamental del Trabajo no es competente para conocer solicitud de despidos de servidores municipales. "…que no es facultad de esta vía administrativa laboral el conocer y resolver de las solicitudes de despido de los servidores municipales de carrera con base en el artículo 48 del Código del Trabajo, todo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123, Ley No. 502 Ley de Carrera Municipal y Administrativa y su Reglamento.." **Resolución 050-07. Inspectoría General del Trabajo. 14-2-07.**

Arts. 48 CT, 123 de la Ley 502 Ley de Carrera Municipal y Administrativa.

11) Inspectoría Departamental del Trabajo no es competente para conocer solicitud de despidos de servidores públicos. "… Inspectoría Departamental del Trabajo no es competente para conocer solicitud de despidos de los empleados públicos con base en el Arto. 48 del Código del Trabajo, todo de conformidad con lo dispuesto en la Ley 476 Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y su Reglamento…" Resolución 038-07. Inspectoría General del trabajo. 2-2-07.

Artos. 48 CT, Ley 476 Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y su Reglamento

12) Inspectoría Departamental del Trabajo no es competente para conocer solicitud de despidos de docentes. "… Inspectoría Departamental del Trabajo no es competente para conocer solicitud de despidos de los empleados públicos con base en el Art. 48 del Código del Trabajo, todo de conformidad con lo dispuesto en la Ley 114 Ley de Carrera Docente y su Reglamento. Ministerio de Educación, Acuerdo 38…" **Resolución 039-07. Inspectoría General del trabajo. 2-2-07.**

Arts. 48 CT, Ley 114 Ley de Carrera Docente y su Reglamento

13) Inspectoría Departamental del Trabajo no es competente para conocer solicitud de despido de trabajador que renunció. "…que aún y cuando el empleador alega en su escrito de expresión de agravios numeral cinco (5) "**que la solicitud de cancelación de contrato se hizo antes de que el trabajador dejara de trabajar y que no habían transcurrido los treinta días que establece el inciso "D" del artículo 48 C.T.**", esta autoridad desestima este alegato del empleador en tanto que el hecho que éste haya solicitado el despido del trabajador un día antes de su último día de trabajo en la empresa, previamente establecido en la carta de renuncia, no anula este derecho irrenunciable del trabajador, ya que, como bien lo expresa la autoridad ad-quo, no está a opción del empleador el admitir o denegar la voluntad del trabajador de poner fin a la relación laboral ". **Resolución 106-07. Inspectoría General del Trabajo. 22-5-07.**

Arts. 44, 48 CT

14) Inspector Departamental del Trabajo es el competente para conocer despidos con justa causa. "Cuando el empleador tiene causa justa para despedir a un trabajador, debe seguir el procedimiento que establece el artículo 48 C. T., dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 17 de Mayo del año 2007.**

Arts. 48 CT

Término para interponer solicitud

1) Los 30 días para presentar la solicitud de cancelación corren a partir de que el empleador tuvo la certeza de la irregularidad. "En relación con lo alegado por el señor LAQA en su escrito de expresión de agravios, en cuanto a que la acción del empleador de solicitar su autorización de cancelación del contrato individual de trabajo fue hecha de forma extemporánea, en virtud de que él, como Responsable de la Oficina de Abastecimiento Técnico de Materiales (ATM), envió misiva al licenciado RCR en su carácter de Subdirector Administrativo del Hospital Alemán Nicaragüense, el día veinticuatro del mes de febrero del año dos mil cinco, informándole de las irregularidades encontradas en las requisas de los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre del dos mil cuatro y que instruyera por escrito a las áreas encargadas de aplicar las normas de control interno para que se procediera a tomar todas las acciones que conlleven a aplicar exámenes de revisión para dar solución efectiva a tal irregularida. De lo antes relacionado se desprende que el argumento del trabajador es improcedente, en virtud que la Administración del Hospital Alemán Nicaragüense tuvo la certeza de las irregularidades de las alteraciones, borrones, manchones en las requisas de los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre del dos mil cuatro, hasta el día veintinueve de septiembre del año dos mil cinco a través del Informe de Supervisión Financiera que rola

en los folios del veintidós (22) al veintinueve (29) del expediente creado por la autoridad A-quo, es donde el empleador tiene la convicción del incumplimiento e inobservancia de las normativas obligatorias de control en el que ocurrieron los señores LAQA y MGJC…" **Resolución 054-06. Inspectoría General del Trabajo. 20-3-06.**

Art. 48 CT.

2) Confesión del trabajador en Comisión Bipartita no afecta al hecho de haberse presentado tardíamente la solicitud de cancelación de contrato. "….sin emba la solicitud fue presentada en fecha **diecisiete de marzo del año en curso**, es decir treinta y un días después de que el empleador tuvo conocimiento cierto del hecho; en consecuencia, esta autoridad estima que quizás el empleador haya tenido el derecho, sin embargo, no hizo uso del mismo en el término establecido, en tanto que se verificó en el presente caso que las pruebas presentadas por la patronal, prestan suficientes méritos para acceder a lo solicitado en su solicitud de despido, en virtud que el mismo trabajador en el Acta de Comisión Bipartita realizada el día veintitrés de febrero del presente año, en el Departamento de Recursos Humanos de la empresa, en el párrafo tercero el señor CAMD confesó ser ciertas las conductas señaladas, o sea, que se encontraba en completo estado ebriedad el día trece de febrero del año en curso, incumplió con distribución de casi todos los envíos de ese día, sin embargo, la solicitud efectuada se encuentra fuera del término establecido en el Art. 48 parte infine del C.T. Por lo que no le queda más a esta autoridad que declarar ha lugar el recurso de apelación que interpusiera el hoy recurrente…" **Resolución 098-06. Inspectoría General del Trabajo. 13-6-06.**

Art. 48 CT.

3) Solicitud de cancelación debe interponerse dentro de los treinta días de haber tenido conocimiento del hecho. "Cuando el empleador tiene causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo, podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho, previa autorización del Inspector Departamental del Trabajo. Artículo 48 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 25 de junio del año 2007.**

Art. 48 CT

4) Si se abandona el trabajo, solicitud de cancelación debe interponerse dentro de los treinta días al día en que inició la ausencia. "Cuando el trabajador se ausenta de sus labores sin dar ninguna explicación o justificación, está violentando las obligaciones que le impone el contrato de trabajo e incumpliendo con las obligaciones de realizar su trabajo en el tiempo y forma convenido con el empleador, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 18 y 48 de la Ley 185, Código del Trabajo vigente y cuando el empleador tiene causa justa para despedir a un trabajador, no lo puede despedir unilateralmente, sino que debe seguir el procedimiento que establece el artículo 48 de la ley precitada, procedimiento que debe iniciar el empleador antes que se cumpla un mes de haber tenido conocimiento de la falta cometida por el trabajador". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 29 de noviembre del año 2006.**

Arts. 18, 48 CT.

5) La solicitud debe interponerse dentro de los treinta días siguientes de tener conocimiento de los hechos "…Que el escrito de solicitud de terminación del contrato de trabajo de la señora Alba Iris Wong Lanuza, presentado a las dos y diez minutos de tarde del día cinco de diciembre del año dos mil seis, por la parte empleadora refiere que tuvo conocimiento de la causal que alega **el catorce de febrero del dos mil seis**, es decir después de nueve meses pretende que la autoridad administrativa le brinde la tutela jurídica obviando que el término para ejercer su acción es de treinta días.." **Resolución 086-07. Inspectoría General del Trabajo.27-4-07.**

Arto. 48 CT

6) La solicitud debe interponerla el empleador dentro de los treinta días siguientes de tener conocimiento de los hechos. "… sin embargo, al no existir acuerdo en el caso de la señora MLM, el proceso continuó, y la parte empleadora presentó prueba documental que rola del folio setenta y dos (72) al ciento ochenta y uno (181) la que consta de certificaciones de auditoría especial a cuentas por cobrar, servicios e ingresos de ENACAL departamento Carazo, periodo comprendido del uno de enero del dos mil cuatro al treinta y uno de agosto del dos mil cinco y de acta de comisión bipartita del treinta y uno de julio del año dos mil seis; no obstante, en el folio setenta y siete de las diligencias de primera instancia, se verifica que tanto la Presidencia Ejecutiva como la Gerencia General de ENACAL recibieron el informe de Auditoría Especial en fecha diez de julio del año dos mil seis, es decir, tuvieron conocimiento del hecho ese mismo día, y solicitaron el despido a las ocho y treinta minutos de la mañana del día diez de agosto del año dos mil siete, es decir, fuera del término establecido en el Arto. 48 CT. En consecuencia, esta autoridad confirma el criterio emitido por la autoridad de primera instancia en relación a la extemporaneidad de la solicitud efectuada…" **Resolución 135-07. Inspectoría General del Trabajo. 5-07-07.**

Art. 48 CT

Representación empleador y trabajador

1) Cualquiera de las personas señaladas en el Art. 10 CT. pueden solicitar la cancelación del contrato de trabajo. "… al respecto, esta autoridad aclara al recurrente que el Art. 10 CT.

expresa claramente quiénes se consideran representantes de los empleadores y en tal carácter, obligan a éste en su relación con los demás trabajadores, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barcos y las personas que en nombre de otras ejerzan funciones de dirección y administración. Siendo que en el presente caso se evidencia que la ingeniera ESMM tiene toda la capacidad de obrar como representante de la patronal, en virtud de que el ingeniero OQB, en su carácter de Vice Ministro de Recursos Humanos de ENACAL, con la constancia fechada doce de octubre del año dos mil cinco, hace constar que la ingeniera ESMM se desempeña en el cargo de Jefa de Sección de Acueductos Rurales del Programa Aguas y Saneamiento (G.A.R.)- ENACAL-UNICEF, de Juigalpa, tal y como rola en el folio veinte (20) del expediente de primera instancia…" **Resolución 034-06. Inspectoría General del Trabajo. 4-2-06.**

Art. 10 CT.

2) La representación del empleador puede ser acreditada a través de memorando de nombramiento del cargo de responsable de recursos humanos. "… en consecuencia y de conformidad con la prueba documental que rola en el folio dos (02) del expediente creado por la autoridad de primera instancia, la señora MCM tiene toda la capacidad de obrar como representante de la patronal, en virtud que el señor JRM, en su carácter de Alcalde Municipal de Rivas, libró memorando fechado diecisiete de Febrero del año dos mil cinco, donde hace constar que la señora MCM se desempeñará en el cargo de Responsable de Recursos Humanos de la Alcaldía Municipal de Rivas…" **Resolución 070-06. Inspectoría General del Trabajo. 27-3-06.**

Art. 10 CT

3) La ilegitimidad de personería deberá oponerse al momento de contestar la solicitud. "… el señor BPS en su calidad de Secretario General del Sindicato Municipal de Trabajadores de la Formación Técnica y Educación General (**SMTFTEG-GRANADA**), promovió la excepción de ilegitimidad de personería de forma extemporánea, puesto que la interpuso después de contestada la demanda y además lo hace cuando el proceso ya está en apertura a pruebas…" **Resolución 093-06. Inspectoría General del Trabajo. 8-6-06.**

Art. 320 CT

4) Representación del empleador se convalidó al firmar la trabajadora el acta del trámite conciliatorio. "…esta autoridad constató que la parte recurrente alegó en su escrito de expresión de agravios que el ingeniero DCV no acreditó su representación legal en la primera gestión o comparecencia, incumpliendo con lo establecido en el referido artículo, por lo que este alegato de la parte recurrente es improcedente, máxime cuando la trabajadora comparece a un trámite conciliatorio y firma un acta de comparecencia, la que rola en folio treinta y siete (37) y treinta y ocho (38) de las diligencias creadas en primera instancia, reconociendo que el ingeniero DCV es Gerente de la empresa Tip-Top Industrial Juigalpa y éste continuó con el trámite hasta la resolución de primera instancia". **Resolución 132-06. Inspectoría General del Trabajo. 25-07-06.**

Art. 266 inc h y k CT

Conciliación y contestación de solicitud

1) No citar a trámite conciliatorio causa nulidad del procedimiento administrativo laboral. "…en folio catorce de las diligencias creadas en primera instancia rola escrito del señor DL presentada el día seis de diciembre de año dos mil seis, a las diez de la mañana, alega que el auto dictado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de la ciudad de Bluefields el día cuatro de diciembre del año dos mil seis, emplaza a comparecer a las partes en audiencia el día martes doce de diciembre del año dos mil seis, a las diez de la mañana, para alegar lo que tenga a bien de la solicitud de despido, lo que significa contestar la demanda y no citar así a las partes a un trámite conciliatorio. Al respecto, esta autoridad considera que la Inspectoría Departamental del Trabajo de la ciudad de Bluefields obvió realizar este trámite que es indispensable para buscar un arreglo entre las partes, con el propósito de promover las buenas relaciones entre el trabajador y el empleador, evitando la proliferación de juicios. En este sentido, si en la vía judicial se realizan trámites conciliatorios, cuánto más aún en la vía administrativa.... La suscrita Inspectora General del Trabajo **Resuelve**: Ha lugar al recurso de apelación interpuesto por el señor RDL en calidad de trabajador de la empresa **Nicaragüense de Telecomunicaciones Enitel**, en contra del auto dictado el día siete de diciembre del año dos mil seis, por la Inspectoría Departamental del Trabajo de la ciudad de Bluefields a las diez de la mañana. **En Consecuencia: Revóquese:** íntegramente el auto recurrido" **Resolución 071-07. Inspectoría General del Trabajo.12-3-07.**

Arts. 266 inciso i), 323, 324 CT

2) La no contestación de la solicitud de cancelación debe entenderse como contestación negativa de dicha solicitud. "…. además el derecho común ha establecido que, en caso que el demandado no comparezca a contestar la demanda, debe tenerse contestada negativamente, criterio que debe aplicarse a lo laboral (Art. 404 C.T). Por lo que no puede inferirse que al no ser contestada la solicitud de cancelación de contrato de trabajo, se deban tener por aceptados los extremos de la misma, al tenor del Art. 313 C.T." **Resolución 100-07.Inspectoría General del Trabajo. 16-5-07.**

Arts. 313, 404 C.T.

3) Si se cita a conciliación, no hay indefensión por falta de emplazamiento. "…es decir, que el procedimiento administrativo que nos ocupa no está regido por las formalidades civilistas, ni judiciales, lo que se tutela a las partes es el derecho a la defensa y al debido proceso, desprendiéndose del expediente que el agraviado no fue emplazado para contestar la denuncia, pero como lo admitió se emplazó para un trámite conciliatorio y así cumplir con otro principio del proceso laboral: la conciliación, según el Art. 266 inciso i) C.T. al que no se presentó, según rola en el folio seis (06) del expediente relacionado, por lo tanto no hay nulidades de forma que declarar…" **Resolución 109-07. Inspectoría General del Trabajo. 24-03-07.**

Arts. 266 inciso i) CT.

Nulidades

1) Nulidad por haberse realizado inspección sin intervención de ley del trabajador. "… y estando el caso por resolverse, esta Inspectoría General del Trabajo, después del estudio efectuado a las diligencias creadas como a los agravios expresados, considera que se debe declarar nulo todo lo actuado a partir del folio treinta (30) del expediente de primera instancia, en tanto que la autoridad a quo emitió auto a las ocho y treinta de la mañana del día seis de marzo del año en curso, en el que decretó se realizara inspección especial en la oficina de herramientas y casillero ubicado en las instalaciones físicas de la empresa, sin darle intervención de ley al trabajador objeto del presente proceso. En consecuencia, regresen las diligencias a su lugar de origen para que se continúe y se resuelva sobre la solicitud efectuada…" **Resolución 094-06 Inspectoría General del Trabajo. 12-6-06.**

Art. 48 CT

2) Las gestiones deben ser hechas por el interesado o abogado si no, son nulas. "… de las diligencias creadas por la autoridad de primera instancia rola solicitud de despido incoada en contra del trabajador JJL, la cual está firmada por el señor AST, en calidad de Gerente General de la empresa denominada Solórzano Lácteos S.A. sin embargo, fue presentada ante la Inspectoría Departamental del Trabajo de Matagalpa, por el señor Joaquín Lanza, quien no presenta la acreditación legal correspondiente para la presentación del mencionado escrito de solicitud de despido, lo que rola al reverso del folio uno (1), de las diligencias de primera instancia. Es por lo antes relacionado y en virtud de lo dispuesto en el decreto 1280, el que literalmente expresa que: "**Toda gestión o actuación hecha por escrito ante cualquier autoridad administrativa o contencioso administrativo, no será admitida, tramitada o resuelta, si no se hiciere personalmente por el interesado o por medio de abogado, bajo pena de nulidad de todo lo actuado en el caso de contravención….**" **Resolución 005-06. Inspectoría General del Trabajo. 11-1-06**

3) No hay nulidad si el representante del empleador no presenta su nombramiento que lo acredite como Gerente de Recursos Humanos "..De igual forma esta Inspectoría General del Trabajo tiene a bien manifestarle referente a lo expresado en el escrito de expresión de agravios presentado por la recurrente en relación a que existe nulidad desde el inicio del proceso, porque la licenciada MJBA en su calidad de Gerente de Recursos Humanos no presentó su nombramiento que la acredite que ostenta el cargo de Gerente de Recursos Humanos de la empresa Tip-Top Industrial, Sociedad Anónima, por lo tanto, esta Inspectoría General del Trabajo en reiteradas ocasiones ha manifestado que el principio de nuestro Derecho Laboral, es que el procedimiento seguido, no se encuentra sometido al formalismo del derecho común.." **Resolución 102-06. Inspectoría General del Trabajo. 15-6-06**

Art. 266 inciso k) CT.

4) Nulidad por no tener competencia para tramitar cancelación de contrato de trabajo en caso de pliego petitorio. "Declárese nulo y sin efecto todo lo actuado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua, Sector Servicio en la solicitud que se ha hecho referencia en tanto que no tiene competencia para conocer y resolver sobre la solicitud efectuada por el empleador todo de conformidad con lo establecido en el Art.376 CT…" **Resolución 10-07 .Inspectoría General del Trabajo. 18-1-07.**

Art. 376 CT

5) Nulidad de auto por no darle trámite a cancelación de contrato a dirigentes sindicales. "**declárese nulo y sin efecto** el auto de las once de la mañana, del día veintidós de febrero del año dos mil siete, dictado por la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua Sector Servicio, en tanto que es competencia de esta vía administrativa laboral el conocer y resolver las solicitudes de despido por causa justa interpuesta en contra de los trabajadores amparados por la protección especial del fuero sindical, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 231 del Código del Trabajo…" **Resolución 056-07. Inspectoría General del Trabajo. 28-2-07.**

Art. 48, 231 CT

6) No es nulo el proceso laboral por no haber entregado copia de la solicitud. " … que la señora ASOD presentó escrito que rola en el folio quince (15) de las diligencias creadas en primera instancia, en el cual expresa que en el presente proceso se ha dejado en total indefensión, por no darle copia de la solicitud de cancelación de contrato de trabajo, interpone formal incidente de nulidad absoluta perpetua e insubsanable de todo el proceso. Al respecto, esta autoridad considera improcedente dicho alegato, ya que en el folio nueve (9) de las diligencias creadas en primera instancia, rola cédula de notificación en donde se emplaza para que alegue lo que tenga a bien de la solicitud de cancelación de contrato de trabajo interpuesta en su contra…" **Resolución 058-07. Inspectoría General del Trabajo. 5-03-07.**

Art. 266 inciso k) CT.

7) **Nulidad por haberse el Inspector extralimitado en sus funciones.** "… después de haber analizado las diligencias de primera instancia, así como el escrito de expresión de agravios presentado por el recurrente, esta autoridad es del criterio que, si bien es cierto, es obligación de la autoridad laboral el garantizar el debido proceso, en el caso que hoy nos ocupa, el Inspector Departamental del Trabajo no cumplió con este precepto constitucional, ya que en el auto del cinco de junio del año dos mil siete, de las dos y treinta minutos de la tarde, que rola en folio treinta y seis (36) de las diligencias de primera instancia, se pronunció sobre aspectos que ninguna de las partes alegó, sino que más bien se allanaron al proceso, cumpliendo y compareciendo a cada una de las etapas del mismo, ya que tanto trabajadora como empleador, fueron debidamente notificados de cada una de las actuaciones emitidas por la autoridad a-quo, por lo que ninguna de las partes se encontraba en estado de indefensión ya que ambas por igual tenían pleno conocimiento del mismo. Por lo tanto, esta Inspectoría General de Trabajo considera que el Inspector Departamental de Masaya se extralimitó de sus funciones al emitir un auto declarando la nulidad del proceso, sin tener sustento legal alguno…" **Resolución 142-07. Inspectoría Departamental del Trabajo.10-7-07.**

Pruebas

Confesión

1) La confesión de haber incumplido no en la proporción señalada, no subsana el incumplimiento. "…y que en definitiva constituye una aceptación a la falta imputada, en tanto que independientemente que no hayan sido 520 quinientas veinte yardas de telas las cortadas, ocasionaron daños a la empresa al cortar aproximadamente catorce punto doce yardas de una tela que no se estaba utilizando en el modelo de camisa en el que estaba trabajando la empresa". **Resolución 073-06. Inspectoría General del Trabajo. 3-05-06.**

Arts. 338, 339 CT

2) Confesión en escrito fuera del procedimiento. "…que rola en folio veintiséis (26) de las diligencias de primera instancia, escrito presentado por la parte actora, el cual consiste en un documento manuscrito por el señor MM, trabajador de la empresa en mención, en el cual describe la forma en que actuaron para llevar a cabo las preventas a clientes que no estaban dentro de la ruta asignada; así mismo, al pie del referido documento, se encuentra una nota en la que se leen las generales de ley del trabajador NFM, agregando que está de acuerdo con la declaración dada por su compañero MM, firmando ambos el escrito. Es así que esta autoridad es del criterio que el trabajador NFM acepta haber incurrido en las faltas a sus obligaciones laborales que le imputa el empleador como causa justa de despido". **Resolución 002-07. Inspectoría General del Trabajo. 8-1-07.**

Arts. 338, 339 CT

3) Confesión en expresión de agravios. "… que de lo alegado por los recurrentes en sus escritos de expresión de agravios, que rolan en los folios del uno (01) al cuatro (4), del doce (12) al catorce (14) y del veintinueve (29) al treinta (30), de las diligencias de segunda instancia, en relación con que ellos procedieron a la cancelación de la totalidad de los faltantes en caja de la **Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados** (ENACAL), y que por tal razón no le han causado ningún perjuicio a la empresa, esta autoridad considera, que dichos alegatos no son más que la aceptación expresa de los trabajadores de que efectivamente incurrieron en la falta que se les imputa, ya que estos faltantes corresponden a los talones de facturas canceladas por los usuarios y no reportados en tiempo por los colectores, por lo que el simple hecho de pagar los faltantes, no los exime de la responsabilidad que tienen de enterar los talones de facturas de las rutas asignadas en el modo y período establecido como parte de sus obligaciones laborales, constatándose la falta imputada a los trabajadores CRRP, EALL Y PAHG. Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por los recurrentes…" **Resolución 008-07. Inspectoría General del Trabajo. 15-1-07**

Arts. 338, 339 CT

Documental

1) Las partes no tienen obligación de presentar copia de documentos. "… en relación con lo manifestado por la trabajadora en su escrito de expresión de agravios, específicamente en el folio uno (1) y dos (2) de las diligencias de segunda instancia, en cuanto a que se le ha dejado en indefensión, ya que su empleador presentó documentales de las cuales desconoce su naturaleza porque no se le entregó copia de los mismos, al respecto esta autoridad tiene a bien expresar que este alegato de la señora CL es infundado, ya que la misma fue notificada de todas y cada una de las etapas del presente proceso, de conformidad con la revisión de las cédulas de notificación que rolan en el expediente de primera instancia. De igual forma, cabe destacar que: "Es principio de nuestro derecho laboral, que el procedimiento seguido, no se encuentra sometido al rigorismo del derecho común..." por lo que al tratarse de un proceso administrativo, no debe alterarse su naturaleza de ser flexible y expedito, en caso contrario, se pregunta esta autoridad en qué estribaría la diferencia entre la vía administrativa y la vía judicial. Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por la hoy recurrente." **Resolución 007-06. Inspectoría General del Trabajo. 13-1-06.**

Art 266 inciso k) CT.

2) Acta que levanten inspectores tienen valor probatorio. "Mediante análisis exhaustivo al expediente creado por la autoridad A-quo y escrito de expresión de agravios, esta Autoridad sostiene el criterio de la autoridad de primera instancia, ya que el agraviado en ningún momento presentó pruebas pertinentes que desvirtuaran lo establecido en el acta de inspección laboral efectuada a las ocho y treinta minutos de la mañana del día dieciocho de octubre del año dos mil seis, por la Inspectora del Trabajo licenciada Silvia Elena Pérez Raudez. Nuestra legislación, en materia de inspección regulada por el Decreto 13-97, Reglamento del Inspectores del Trabajo prescribe en su Art. 21, que las actas que levanten los inspectores en materia de sus atribuciones, tendrán valor probatorio, SALVO QUE HUBIEREN OTRAS PRUEBAS que de modo evidente, revelen la inexactitud, falsedad o parcialidad del acta. Este artículo refiere a pruebas que en nuestra legislación laboral establece el Art. 331 del Código del Trabajo ,si bien es cierto es aplicable para procedimientos judiciales laborales, el Código del Trabajo, a tenor de lo dispuesto en el Art. 269 C.T. permite que las pruebas puedan ser aplicables para trámites administrativos, y utilizando el principio del procedimiento laboral de CONCENTRACIÓN DE PRUEBAS, orientada a que en la demanda pueden aportarse los medios probatorios, acompañando todos los elementos para su desahogo, de conformidad al Art. 266 inciso f) del Código del Trabajo vigente. Así mismo, las autoridades laborales (Tribunal de Apelaciones, Juzgados Laborales y Ministerio del Trabajo) aplican por analogía el procedimiento común según el Art. 404 del Código del Trabajo, a tenor de lo dispuesto en el Art. 1079 Pr. establece que la carga probatoria le corresponde al actor. Por no existir pruebas que revelen contradicción, falsedad o parcialidad del acta, a esta Autoridad no le queda más que confirmar lo dictado por la Inspectoría Departamental del Trabajo del Granada…" **Resolución 108-07. Inspectoría General del Trabajo. 24-5-07.**

Arts 266 inciso f), 269, 404 CT. 19, 20 y 21 del Reglamento de Inspectores del Trabajo

3) Informe de auditoría interna tiene mérito probatorio."… que la parte actora presentó el informe de auditoría interna que rola en los folios del setenta y cinco (75) al ochenta y uno (81) del expediente de primera instancia prueba documental donde se verifica que la señora ALA manifiesta que la empresa era culpable por no realizar buenas auditorías. Ganando tan poco y viendo que existía la posibilidad de ir ocultando a los arqueos este dinero, fue tomando dinero poco a poco y cuando se dio cuenta la cifra se había hecho bien grande, se enredó y se le acumuló una cantidad bien grande …A confesión de parte relevo de prueba, razón por la cual el informe es determinante al concluir que la señora ALA está involucrada en actos en perjuicio de Distribuidora Internacional S.A. " **Resolución 061. Inspectoría General del Trabajo. 6-3-07.**

Art. 343 CT

4) Documentos presentados en copia simple o sin requisitos de fecha y otros no hacen plena prueba. "... que las documentales que rolan en los folios del veintidós (22) al veinticinco (25), y del sesenta y cinco (65) al ochenta y uno (81) de las diligencias de primera instancia, fueron presentadas por la parte actora en fotocopia simple y no fueron debidamente cotejados con su original, ni certificados notarialmente, todo de conformidad con la ley No. 16 del veintitrés de junio del año 1986, Ley de Reforma a la Ley de Fotocopias y Certificaciones, por lo que esta autoridad considera que estos documentos no hacen plena prueba en el presente proceso administrativo laboral por carecer de valor probatorio. Y con relación a las documentales cotejadas con su original y que rolan en folios del cincuenta (50) al sesenta y dos (62), esta autoridad tiene a bien expresar, que la referida constancia técnica, no constituye un documento oficial, puesto que no cuenta con formalidades como la fecha exacta de elaboración, ni especifica qué tipo de técnico la elaboró; así mismo, los documentos denominados control de asistencia no cuentan con el mes y año en que fueron elaborados; de manera que no son elementos de prueba fehacientes que puedan evidenciar la falta imputada al trabajador. Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esa Autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente…" **Resolución 009-07. Inspectoría General del Trabajo. 16-01-07.**

Arto. 333 CT

5) Memorandum interno no justifica incumplimiento del trabajador si no se demuestra su contenido mediante otros medios de prueba. "… que en los folios veintidós (22) y veintitrés (23) de las diligencias de primera instancia, rola memorando interno del señor JV supervisor de venta, con el que la parte actora pretende demostrar las faltas muy graves que se le atribuyen al trabajador; sin embargo, no hay soportes de lo que se afirma en el informe, ni de lo que los supuestos clientes alegaron; la ruta C-114 asignada al vendedor JNC, se desconoce; no hay evidencias de que las veinticuatro personas entrevistadas por el señor JV sean clientes de la empresa, ni de que las quejas que presentaron sean responsabilidad del trabajador, pues nadie está obligado a pagar menos cantidad del producto que compra, ni a comprar más del producto que solicita; no se adjuntaron las facturas que demuestren que el trabajador cobraba de más a los clientes y no hay soporte de la entrega certificada de productos que la empresa debe realizar al trabajador, por tanto, las afirmaciones del señor JV en la comunicación antes referida, relativas a que "**la comunidad de San Isidro de Bolas está totalmente descuidada…, que la mayoría de los clientes no son atendidos …. y que los Barrios 380, Carlos Núñez, reparto Carolina, Memorial Sandino y Colinas del Memorial, aproximadamente un 65 -70 % de los clientes se quejan de la mala atención y servicio que le ofrece el vendedor JNC y sus auxiliares**" está fundamentada en elementos subjetivos En razón de que no hay soportes de los elementos claves que en este proceso, determinarían la responsabilidad y falta que se le atribuye al trabajador, por lo que es obvio que no puede tomarse como prueba un documento que no tiene soportes y que atribuye falta grave a un empleado, por lo que supuestamente personas entrevistadas le expresaron…" **Resolución 050-08. Inspectoría General del Trabajo.13-5-08.**

Arts. 331, 332 CT

6) Llamadas de atención anteriores no pueden considerarse como antecedentes por tomarse en cuenta en el caso, por no haberse probado la causa justa invocada… "Que rola en los folios del catorce (14) al diecinueve (19) de las diligencias de primera instancia llamados de atención con los que la parte actora pretende demostrar que el trabajador es reincidente en faltar a las obligaciones laborales alegando acumulación de faltas como lo señala PG, cuando afirma que en la **acumulación de la falta** ocurre lo mismo que algunas veces en las combinaciones químicas, en las cuales una levísima parte de determinada sustancia incorporada a la mezcla puede determinar una reacción enormemente más poderosa de la prevista en los cálculos simples de las proporciones… "En consecuencia, una falta leve puede constituir causa de despido cuando los antecedentes del trabajador son desfavorables, ante su conducta anterior poco recomendable…" y lo que el Tribunal de Apelaciones Circunscripción Managua, en sentencia Nº 21 emitida a las dos y treinta minutos de la tarde del veintitrés de junio del año dos mil, expresó en relación a que … "**Las faltas anteriores del trabajador no pueden invocarse para fundar un despido pero son computables como antecedentes desfavorables para evaluar la conducta del trabajador y la gravedad de un nuevo acto injurioso**" no aplica en la presente solicitud en tanto que la falta de probidad o falta de rectitud en el obrar del trabajador en el ejercicio de sus funciones y el incumplimiento a las obligaciones laborales y reglamento interno de la empresa, y los daños ocasionados a la misma no han sido demostrados en ninguna etapa del proceso…" **Resolución 050-08. Inspectoría General del Trabajo.13-5-08.**

Arts. 331, 332 CT.

Inspección especial

1) Inspección especial sin darle intervención al trabajador es nula. "…considera que se debe declarar nulo todo lo actuado a partir del folio treinta (30) del expediente de primera instancia, en tanto que la autoridad a quo emitió auto a las ocho y treinta de la mañana del día seis de marzo del año en curso, en el que decretó se realizara inspección especial en la oficina de herramientas y casillero ubicado en las instalaciones físicas de la empresa sin darle intervención de ley al trabajador objeto del presente proceso …"**Resolución 094-06. Inspectoría General del Trabajo.12-6-06.**

Arts.4, 19, 20, 21 Reglamento de Inspectores del Trabajo

2) Inspección especial por denuncia de despido a dirigente sindical. " En la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo fue presentada solicitud de inscripción y registro de la organización sindical **Sindicato de Correos y Conductores de Managua (Corcon) de Metro Express S.A.** a las dos y quince minutos de la tarde del día seis de Marzo del año dos mil siete, según memorandum dirigido al Inspector Departamental del Trabajo Local Uno, por la Dirección de Asociaciones Sindicales referente a contestación de oficio lo que rola en el folio cuatro (04) del expediente creado por la autoridad de primera Instancia, estando el señor MÁSR gozando de la protección del Estado contra el despido injustificado, desde la fecha de notificación y durante los plazos determinados por la Ley para su inscripción, hasta un máximo de noventa días de conformidad al Art. 233 C.T. ...que el recurrente aduce que canceló el contrato de trabajo del señor MASR de conformidad al Art. 48 del Código del Trabajo, ya que el trabajador cometió faltas graves en el desempeño de su trabajo; no obstante esto demuestra una flagrante violación a nuestro ordenamiento jurídico, debido a que para la aplicación de dicho artículo deberá de previo contar con la autorización de la Inspectoría Departamental del Trabajo, quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador, de conformidad al Art. 233 parte in fine C.T. Además, se demuestra en acta de inspección especial realizada a las dos y cuarenta y cinco minutos de la tarde del día diez de marzo del año dos mil siete, por el inspector del trabajo JRA, según rola en el folio seis del expediente creado por la autoridad A-quo, que el licenciado ULG expresa que despidió al señor MASR de forma verbal el día siete del marzo del año dos mil siete…"**Resolución 102-07 Inspectoría General del Trabajo.17/5/07.**

Arts. 48, 233 CT, 4,19, 20, 21 Reglamento de Inspectores del Trabajo

3) Inspección especial por denuncia de violación de fuero sindical "…que la denuncia interpuesta por la señora KPPC, en su calidad de trabajadora de la Alcaldía de Managua Distrito VI, en la que manifiesta que el día veinticinco de abril del año dos mil siete recibió un memorando de parte de la licenciada MG en su calidad de Jefe del Departamento de Personal, mediante el cual se le notifica un traslado a partir de esa fecha al plantel Los Cocos del barrio San Judas Distrito III, sin haber sido consultada con anticipación, por lo que expresa que dicha notificación es arbitraria. Esta autoridad considera que dicha denuncia fue constatada a través de la inspección in situ realizada en las instalaciones de la Alcaldía de Managua Distrito VI, con el propósito de verificar la denuncia antes referida. Así como también se constató que la señora KPPC goza de la protección especial del fuero sindical…" **Resolución 144-07. Inspectoría General del Trabajo. 20-7-07.**

Arts. 10, 19, 21 Reglamento de Inspectores del Trabajo

Testigos

1) Un solo testigo no hace plena prueba. "...La declaración testifical rendida por un testigo quien es el señor SECG, lo que rola en el folio cuarenta y seis (46) del expediente de primera instancia, esta autoridad tiene a bien expresar que no cumple los requisitos para ser tomada como plena prueba en cuanto deben ser idóneos en materia laboral, se necesita la declaración de hasta tres personas sobre cada uno de los hechos sujetos a prueba, para ser tomados como plena prueba, de conformidad al Art. 336 del Código del Trabajo, por lo tanto el considerando de la autoridad A-quo es acertado al desestimar la declaración

testifical del señor SECG". Resolución 119-07. Inspectoría General del Trabajo. 5-6-07

Art. 336 CT

2) Incongruencia de testigos. "…y en lo concerniente a las declaraciones de los señores JVRI y LAMO, no son congruentes en sus dichos, puesto que el señor JVRI responde afirmativamente a las preguntas efectuadas, sin embargo, el señor LAMO a la pregunta número cuatro responde "Eso no lo sé", refiriendo que no sabe que se le solicitara al trabajador que se trasladara a otro puesto de trabajo y que el señor Quintanilla respondió que prefería poner su renuncia y se retiró de las instalaciones de la empresa contradiciendo su respuesta a la pregunta número uno…" Resolución 009-07. Inspectoría General del Trabajo. 16 -1-07

Art. 336 CT

3) Declaraciones juradas no son pruebas porque no son rendidas ante la autoridad. "Esta autoridad considera que las declaraciones juradas no son prueba porque no son rendidas ante la autoridad que conoce la causa de conformidad al Arto. 337 CT. "Los testigos rendirán declaración en audiencia que les sea señalada y la autoridad laboral y las partes podrán en ella formular las preguntas que se consideren necesarias. La declaración se recibirá sin necesidad de sujetarse a interrogatorio escrito indicado por las partes". **Resolución 037-07. Inspectoría General del Trabajo. 2-2-07.**

Art. 328 CT

4) Entrevistas en la policía no se consideran declaraciones testificales en el procedimiento administrativo. "…que aún cuando la parte actora presentó documentos que contienen entrevistas a testigos, rendidas ante la Policía Nacional que rolan en folios ocho (8), nueve (9) catorce (14), del dieciséis (16) al veinte (20) y del veintidós (22) al veinticinco (25) de las diligencias de primera instancia, esta autoridad tiene a bien expresar, que los procesos administrativos laborales que se ventilan en esta instancia son autónomos e independientes de cualquier acción que interponga el empleador en contra de los trabajadores ante autoridades de otra índole. Por lo que las entrevistas a "testigos" antes mencionadas, carecen de valor probatorio en este proceso administrativo, ya que no fueron rendidas ante la autoridad laboral correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 337 del Código del Trabajo, el cual dispone que: "**Los testigos rendirán declaración en la audiencia que les sea señalada y la autoridad y las partes, podrán en ella formular las preguntas que consideren necesarias....**" Así como también lo dispuesto en el artículo 328 del mismo cuerpo de ley que expresa: "Las pruebas deberán producirse en el término probatorio, con citación de la parte contraria y ante la autoridad laboral que conoce la causa....". De manera que esta autoridad desestima las entrevistas a testigos antes mencionadas por carecer de valor probatorio…" **Resolución 060-07. Inspectoría General del Trabajo. 6-3-07.**

Art. 328 CT

5) Declaraciones testificales de dirigentes sindicales y de representantes del empleador son válidas. "Las declaraciones testificales rendidas por los tres testigos, detalladas en el considerando anterior, efectivamente manifestaron ser miembros de juntas directivas sindicales, por lo que la parte recurrente manifiesta que son parciales. Esta autoridad tiene a bien expresar, que si bien es cierto los tres testigos ocupan cargos en juntas directivas, los dos testigos propuestos por el recurrente ocupan cargos que representan al empleador ocupando el señor B el cargo de Gerente del Distrito Norte y la señora P se desempeña como Jefe de Oficina Comercial Distrito Norte; sin embargo, en materia laboral, sus testimonios deben estimarse como pruebas de los hechos ya que en todo caso no se le resta el valor legal a dichos testimonios, ya que la empresa no puede presentar más testigos que sus propios trabajadores por ser los únicos que pudieron haber presenciado el hecho sobre el que declaran, al igual los testimonios de los testigos RRV, BAP y RCRR, tienen validez …" **Resolución 084-07. Inspectoría General del Trabajo.18-4-07.**

Arts. 335, 336, 337 CT

6) Los testigos presentados no probaron la responsabilidad del faltante de producto. "… que a pesar de haber presentado como testigos a las señoras ECGM, y SFOM, dos de las tres personas que denunciaron por escrito en la empresa PARMALAT que el señor NCP les estaba entregando productos con faltantes, alegando la señora ECGM, en su escrito que rola en el folio doce (12) de las diligencias de primera instancia "**que las bolsas que venden de crema pesa cinco libras cuando lo correcto debe pesar seis libras, me pregunto si no están reembolsando los pedidos ya que esto sucede hace tres meses y medio**", es decir, por parte de la denunciante, no hay certeza de que el vendedor del producto sea el responsable del faltante del mismo… Por lo que esta autoridad es del criterio de que no puede ser tomada esta declaración como elemento de prueba, primero porque es contradictoria y segundo porque no demuestra la falta atribuida al trabajador..." **Resolución 050-08. Inspectoría General del Trabajo.13-5-08.**

Arts. 331, 335, 336 CT

Recursos

1) Si no se expresan agravios, se declara desierto el recurso de apelación. "...así como escrito presentado por el señor EIAA, a la una y treinta y dos minutos de la tarde del día once de julio del año dos mi seis, escrito mediante el cual presenta pruebas documentales con las que pretende, en esta instancia demostrar las ausencias del señor JMM a su puesto de trabajo. Es así como esta Inspectoría

General del Trabajo, después de hacer un estudio exhaustivo al expediente, como del escrito presentado por el recurrente, considera importante aclarar que los escritos de expresión de agravios deben establecer los puntos en que considera el agraviado se les violentó un derecho a través de las consideraciones dadas por la autoridad de primera instancia. En consecuencia, de lo alegado por el recurrente en su escrito de expresión de agravios, y de la revisión a las diligencias de primera instancia, esta Autoridad Laboral puede confirmar, modificar o dejar sin efecto la resolución recurrida. Sin embargo, en el presente caso se verificó que el recurrente no hizo uso del derecho que le asiste de expresar sus agravios, sino que se limitó a presentar escrito con documentos como medios de pruebas, situación que no cabe en tanto que en esta instancia administrativa únicamente se examinan las diligencias creadas por la autoridad A-quo…" **Resolución 133-06. Inspectoría General del Trabajo. 26-7-06**

2) No procede recurso de reposición en contra de las resoluciones de la Inspectoría General. "Visto el escrito presentado por la señora LAPS debidamente comisionada para la presentación de este escrito por la firmante del mismo licenciada, LRDP en su calidad de Apoderada General Judicial de la empresa **Distribuidora Internacional, Sociedad Anónima (DIINSA)**, a las nueve y siete minutos de la mañana, del día veintisiete de marzo del año dos mil siete, por medio del cual interpone recurso de reposición en contra de la resolución número 060-07 dictada por esta autoridad, a las ocho y diez minutos de la mañana del día seis de marzo del año dos mil siete… así como lo dispuesto en el artículo 350 del decreto antes referido que expresa **que en contra de las resoluciones que se dicten para resolver los recursos de apelación y reposición, así como el silencio administrativo, contenidos en los artículos 346, 347 y 348 del decreto antes mencionado, no cabe ningún recurso administrativo, no obstante, el agraviado podrá recurrir de amparo**. En consecuencia esta autoridad **Resuelve: declárese improcedente..."Resolución 069-07. Inspectoría General del Trabajo. 9-3-07**

Art. 347 del decreto 25-2006 (reformas y adiciones al decreto 71-98)

3) Cuando no se fija el término se entiende que es dentro de 24 horas. " De lo alegado por el recurrente en su quinto agravio por la resolución 05-007, dictada a las diez y veinticinco minutos de la mañana del día dieciséis de mayo del año dos mil siete, por no prevenir el término para apelar, dejando un vacío jurídico esta autoridad desestima ese argumento, en razón de lo establecido en el Art. 404 del Código del Trabajo y el Código de Procedimiento Civil el que establece en el Art. 158 segundo párrafo: "**cuando no se fije término, se entenderá que han de practicarse dentro de veinticuatro horas de dictadas…" Resolución 110-07. Inspectoría General del Trabajo. 29-5-07.**

Art. 349 del decreto 25-2006 (reformas y adiciones al decreto 71-98)

4) Apelación es ante autoridad que emitió resolución. " Visto el escrito presentado por el señor EDS en su calidad de Gerente General de la empresa denominada Plásticos Modernos Sociedad Anónima, mediante el cual apela de la resolución emitida por la Inspectoría Número Tres Departamental del Trabajo de Managua, a las ocho y diez minutos de la mañana del día veintidós de marzo del año dos mil seis, esta autoridad declara improcedente el recurso de apelación intentado por el señor EDS, en vista que dicho recurso debe ser interpuesto ante la autoridad que emitió la resolución objeto del mismo a como lo establece el Art. 353 del Código del Trabajo". **Auto Inspectoría General del Trabajo.4-4-07.**

Procedimiento de Suspensión Colectiva

Autoridad Competente

Inspectoría General del Trabajo es competente para autorizar suspensión colectiva por estar involucradas varias sucursales departamentales de ENACAL. "… que con base en el principio de celeridad, orientada hacia la economía procesal que rige nuestro derecho procesal del trabajo, y en atención a que esta Inspectoría General del Trabajo es quien tiene la facultad de coordinar y dirigir las inspectorías departamentales en todo el territorio nacional, es que esta Autoridad **Resuelve: No ha lugar al recurso promovido por la doctora MMJ** en su calidad de Apoderada General Judicial de la **Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados (ENACAL), en tanto que es esta instancia la que debe conocer y resolver de la solicitud a la que se ha hecho referencia…" Resolución 082-07. Inspectoría General del Trabajo. 28-3-07.**

Art. 38 CT

Participación de los trabajadores

Es obligatoria la participación de los trabajadores en el proceso de suspensión colectiva de contratos de trabajo. "… que el proceso de la suspensión colectiva es un trámite especialísimo en que se interrumpe temporalmente la ejecución del contrato de trabajo sin extinguir la relación jurídica establecida; sin embargo, para que ésta sea efectiva, el empleador debe someterse a un trámite administrativo en que se le da intervención de ley a los trabajadores posiblemente afectados, debiendo demostrar el empleador en el proceso que la causa en la que sustenta su solicitud no es imputable a él y que la misma se encuentra establecida en el Art. 38 CT.." **Resolución 082-07. Inspectoría General del Trabajo. 28-3-07.**

Arts. 38 y 39 CT.

Prueba

Inspección

Inspección confirma lo argumentado por el empleador para solicitar la suspensión de los contratos de trabajo. "…así mismo, se confirman dichas causales a través del Acta de Inspección Especial que rola en folios ochenta y uno (81) y ochenta y dos (82) de las diligencias de primera instancia, que no hace más que confirmar que la empresa Transportes Transamérica S.A. no presenta una situación económica estable…" **Resolución 120-07.Inspectoría General del Trabajo. 8-6-07.**

Arts: 19, 21 del Reglamento de Inspectores

Documental

Estados de resultados debidamente cotejados por notario demuestran las constantes pérdidas. "…Lo relacionado en el considerando que antecede es en virtud de que en dichas documentales se comprueba que efectivamente la empresa presenta pérdidas constantes, tal y como se refleja en la utilidad neta que aparece en los estados de resultados que rolan en los folios cincuenta y uno (51), cincuenta y cuatro (54) y cincuenta y siete (57) de las diligencias de primera instancia, así como también es importante denotar que las pruebas ofrecidas por la parte actora, además de haber sido presentadas en fotocopias debidamente cotejadas con su original, cuentan con la firma y sello del funcionario que los elabora y del funcionario que autoriza los referidos documentos como lo son licenciado PMR de la Contabilidad e ingeniera REH de la gerencia general de la empresa Transportes Transamérica S.A. quienes dan fe y responden por la veracidad de la información que se detalla en los mencionados documentos". **Resolución 120-07. Inspectoría General del Trabajo. 8-6-07.**

Art. 333 CT

Principios del Proceso Laboral

Principio de Celeridad

La celeridad debe prevalecer en los procedimientos laborales "… que con base en el principio de celeridad, orientada hacia la economía procesal que rige nuestro derecho procesal del trabajo, y en atención a que esta Inspectoría General del Trabajo es quien tiene la facultad de coordinar y dirigir las inspectorías departamentales en todo el territorio nacional, es que esta Autoridad **Resuelve: No ha lugar al recurso …." Resolución 082-07. Inspectoría General del Trabajo.28-3-07**

Art. 266 inciso h) CT

Principio de Inquisitivo

La falta de emplazamiento para contestar la solicitud no produce indefensión si se cita a conciliación. " De conformidad con el Principio General del Procedimiento Laboral, estipulado en el Art. 266 inciso K) del Código del Trabajo en el que establece el carácter inquisitivo del derecho procesal y de la dirección del proceso de trabajo, que concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso de normas adjetivas de otros campos jurídicos, queda claro que el procedimiento administrativo que nos ocupa no está regido por las formalidades civilistas, ni judiciales; lo que se tutela a las partes es el derecho a la defensa y al debido proceso, desprendiéndose del expediente que el agraviado no fue emplazado para contestar la denuncia pero como lo admitió, se emplazó para un trámite conciliatorio y así cumplir con otro principio del proceso laboral: la conciliación, según el Art. 266 inciso i) C.T. Lo cual no se presentó según rola en el folio seis (06) del expediente relacionado, por lo tanto no hay nulidades de forma que declarar…" **Resolución 109-07. Inspectoría General del Trabajo. 24-05-07.**

Art. 266 inciso k) CT.

Principio de Inmediación y Concentración

El principio de concentración de pruebas es aplicable también en los procedimientos administrativos. "… en nuestra legislación, en materia de Inspección, regulada por el Decreto 13-97 Reglamento del Inspectores del Trabajo, prescribe en su Art. 21 que las actas que levanten los inspectores en materia de sus atribuciones, tendrán valor probatorio, **salvo que hubieren otras pruebas** que de modo evidente revelen la inexactitud, falsedad o parcialidad del acta. Este artículo refiere a pruebas que nuestra legislación laboral establece en el Art. 331 del Código del Trabajo que es aplicable para procedimientos judiciales laborales. El Código del Trabajo, a tenor de lo dispuesto en el Art. 269, permite que las pruebas puedan ser aplicables para trámites administrativos, y utilizando el principio del procedimiento laboral de CONCENTRACIÓN DE PRUEBAS, orientada a que en la demanda pueden aportarse los medios probatorios, acompañando todos los elementos para su desahogo, de conformidad con el Art. 266 inciso f) del Código del Trabajo vigente…" **Resolución 108-07.Inspectoría General del Trabajo.24-05-07. Ver Documental (1)**

Art. 266 CT. Inciso c) y f) CT

VI. Seguridad social

Riesgo Laboral

1) Multa por no inscripción en seguro social aunque tenga seguro colectivo de vida. "En relación con lo expresado por el señor LMCC, en su calidad de Presidente de la Junta Directiva y Representante Legal de la Sociedad **Canopy Tours, Sociedad Anonima** en su escrito de expresión de agravios, en relación con que el trabajador tenía un seguro colectivo por accidentes y muerte que cubre a los guías canopistas y a los usuarios del Canopy Tour, y que esta póliza es supletoria del seguro social, queda claro que dicho argumento no lo exime de inscribir a sus trabajadores al Instituto de Seguro Social (INSS), en virtud de lo que nuestra Constitución Política establece en su Art. 82 numerales 4 y 7: El numeral cuatro "**Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riegos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.** El numeral siete. "**Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad: y a sus familiares en caso de muerte en la forma y condiciones que de termine la ley**", y con el Decreto No. 975 Reglamento General de la Ley de Seguridad Social Art. 2, que establece "Que los empleadores deben solicitar su inscripción y la de sus trabajadores dentro del plazo de tres días siguientes a la fecha de iniciación de su actividad y cumplir con todos los requisitos que le indique el Instituto, sujeto a los recargos que se establecen más adelante por la solicitud extemporánea. El Instituto le suministrará gratuitamente a los empleadores los formularios correspondientes….." **Resolución 024-06. Inspectoría General del Trabajo. 23-1-06.**

Arts. 82 numerales 04 y 07 CN, 2 del Reglamento de la Ley de Seguridad Social, 113 inciso c) CT

2) Accidente laboral de consecuencias graves. " Que nuestra Constitución Política, en su Art. 82 inciso 4, establece que los trabajadores tienen **derecho a condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador**; en el presente caso, es evidente que el empleador no garantizó condiciones de seguridad al trabajador accidentado, situación que se verifica en el informe de investigación de accidente que rola del folio dos al cuarenta y nueve de las diligencias de primera instancia, en donde se determinan causas técnicas y organizativas que son responsabilidad directa del empleador. Por lo que esta autoridad comparte el criterio emitido por la autoridad de primera instancia, puesto que aun cuando el recurrente pretenda deslindar su responsabilidad alegando **que el operador de la planta Centroamérica, energizó la línea troncal, operación que se realizó sin ninguna instrucción**, le corresponde a él cumplir y garantizar la seguridad de su empleado al momento de que esté realizando la labor encomendada, todo de conformidad con el **Art. 7** de la **Norma Ministerial Sobre las Disposiciones Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo Aplicables a los Equipos e Instalaciones Eléctricas (riesgos eléctricos)**, en caso de inobservancia por parte de los contratistas y sub-contratitas a las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, establecidos en el Código del Trabajo y demás reglamentos, responderá solidariamente por los daños y perjuicios ocasionados a los trabajadores…" **Resolución 117-07. Inspectoría General del Trabajo. 4-6-07.**

Arts. 82 inciso 4 CN, 7 de la Norma Ministerial sobre las Disposiciones Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo Aplicables a los Equipos e Instalaciones Eléctricas (riesgos eléctricos), 100, 101, 180 CT

3) Accidente ocurrido por falta de supervisión del proceso. " En el escrito de expresión de agravios, la parte recurrente sólo se dedica a afirmar que a los trabajadores se les instruía sobre el uso de técnicas para su labor, que los mineros tienen adiestramiento y formación necesaria para el manejo de explosivos, que se imparten seminarios de refrescamiento de los conocimientos con personal propio; sin embargo, no se presentó en esta instancia pruebas de ello, las que hubiesen sido oportunas para desvirtuar el informe de investigación de accidentes que rola en los folios del uno (1) al veinte (20) de las diligencias de primera instancia. Se establece en el folio (5) cinco, que en la determinación del accidente existieron causas organizativas, en las que se registra falta de supervisión por parte del empleador durante el proceso de la voladura, que los mineros desconocían el método de cortar la mecha de seguridad para conectar en cadena o amarre de la mecha de seguridad, falta de registros documentales que contengan las regulaciones, disposiciones por seguir en el procedimiento de voladura, y no están documentadas las órdenes de trabajo y los procedimientos por seguir. Se incumple así con la Normativa Ministerial de Higiene y Seguridad Ocupacional en las Minas Gaceta Diario Oficial Nº 126,127 del 4 y 5 de julio del año dos mil en sus Arts. 65, 72, 74, Ley 185 en sus Arts.100, 105 y del Compendio de Resoluciones y Normativas en Materia de Higiene y Seguridad del Trabajo publicado en la Gaceta Nº 165 del uno de septiembre de mil novecientos noventa y tres en sus Artos 6, apartados 1 y 2 incisos a) y b) y Art 7, apartados 1 y 2…"**Resolución 137-07. Inspectoría General del Trabajo.6-6-07.**

Arts. 65, 72, 74, de la Normativa Ministerial de Higiene y Seguridad Ocupacional en las Minas del 4 y 5 de julio 2000, 100, 101, 105 CT, Art. 6 de apartados 1 y 2 incisos a) y b) y Art 7, apartados 1 y 2 del compendio de resoluciones y normativas en materia de higiene y seguridad del trabajo del uno de septiembre de mil novecientos noventa y tres.

4) Accidente por condiciones y actos inseguros. "De lo relacionado con el considerando que antecede, esta autoridad tiene a bien manifestar, que del informe de investigación que rola en los folios uno (1) al dieciséis (16) de las diligencias de primera instancia, se concluye que las causas que incidieron en la ocurrencia del accidente fueron la combinación de condiciones inseguras y actos inseguros, como consecuencia de la falta de supervisión del trabajo realizado. Cabe mencionar que en ninguna de las declaraciones rendidas por los señores JBBL, ni SOSG, ni en el escrito de expresión de agravios del recurrente se refiere que el trabajador haya obtenido las orientaciones pertinentes para realizar el trabajo encomendado; ni se constató que de previo se haya efectuado un reconocimiento del área en la que iba a desempeñar su labor, máxime cuando los declarantes coinciden en que el techo estaba cubierto de hojas secas de un árbol cercano. Y siendo que el Compendio de Resoluciones y Normativas en Materia de Higiene y Seguridad del Trabajo publicado en la Gaceta No. 165 del 01 de septiembre de 1993 en el artículo 6, obligaciones del empleador apartado 1 se establece "**Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los aspectos**" en correspondencia con en el artículo 100 del Código del Trabajo que dispone: "**Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y previendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, sin perjuicio de las normas que establezca el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo**". Es por todo lo antes relacionado que no le queda más a esta autoridad que denegar el recurso interpuesto por el recurrente…" **Resolución 132-07.Inspectoría General del Trabajo.4 -7-07.**

Arts. 100, 101 CT, 6 apartados 1 del Compendio de Resoluciones y Normativas en materia de Higiene y Seguridad del trabajo del uno de septiembre de mil novecientos noventa y tres.

5) Contratista responde por riesgos si sub contratista no está inscrito en el INSS "Que después de analizar las diligencias creadas por la autoridad de primera instancia, así como los agravios expresados por el recurrente, esta autoridad tiene a bien desestimar el alegato del representante de la empresa **CONIASA** relativo a que dicha empresa no es la responsable de pagar la indemnización y multa impuesta por el Inspector Departamental del Trabajo de la ciudad de Granada, en virtud de que según el representante de la referida empresa, **CONIASA**, no era el empleador del joven FACB (q.e.p.d.), sino la subcontratista señora BMM. Al respecto, esta autoridad considera que **CONIASA** en el momento de contratar los servicios de la subcontratista señora BMM, estaba en la obligación de garantizar que dicha sub-contratista contara con las condiciones necesarias para responder por la seguridad ocupacional de los trabajadores, así como del pago de sus prestaciones sociales y demás derechos consignados en la legislación laboral, y siendo que la empresa **CONIASA** en calidad de recurrente no demostró que subcontrató a la señora BMM porque reunía los requisitos establecidos en la Ley para ostentar tal carácter. En tal sentido y de conformidad con el artículo 180 del Código del Trabajo el que dispone: "**El contratista que usare los servicios de un subcontratista de mano de obra le exigirá que esté inscrito en el registro correspondiente del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, y será garante ante los trabajadores de las obligaciones establecidas en los artículos anteriores, debiendo cumplirlas si el subcontratista no lo hiciere**", la empresa **CONIASA** es la responsable directa del pago de la indemnización y multa impuestas por el Inspector Departamental del Trabajo de Granada…" **Resolución 072-07. Inspectoría General del Trabajo. 12-3-07.**

Arts. 178, 180 CT.

6) Si el empleador no ha asegurado al trabajador, en caso de accidente o enfermedad profesional, debe pagar la indemnización de ley. "Es obligación del empleador pagar al trabajador que no esté cubierto por el régimen de seguridad social, la indemnización que estipula el artículo 121 de la ley 185, Código del Trabajo vigente, si éste fallece o si queda incapacitado total y permanentemente, como consecuencia de riesgos profesionales. Si el trabajador está asegurado con el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, él se encarga de pagar la pensión de orfandad y viudez a partir de la fecha del fallecimiento del trabajador, o la pensión desde el día en que se determine la incapacidad". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 23 de agosto del año 2006.**

Arts. 113 inciso c), 114, 121 CT

7) **Cuando el trabajador no está asegurado, el empleador debe pagar la indemnización si el trabajador perdió una falange.** "En respuesta a su consulta recibida en esta Dirección el día once del corriente mes y año, en donde solicita saber el monto de la indemnización que le tiene que pagar a un trabajador por amputación de una falange por accidente laboral, le contesto lo siguiente:

Después de solicitar a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Dirección de este Ministerio encargada de todo lo que concierne a la vigilancia y seguridad del trabajo y única competente para emitir la evaluación de los casos de accidentes laborales, le transcribo la evaluación dada por esa Dirección:

De conformidad con el dictamen médico legal número 15408-06, del 27 de noviembre del año dos mil seis, extendido por el Instituto de Medicina Legal y conforme a lo estipulado en el Código del Trabajo, capítulo II de los Riesgos Profesionales y Tabla de Valuación de Deficiencias y/o Discapacidades de origen laboral se le computa lo siguiente:

Aplicando los artículos números 110, 113 literal c, 114, 117 y 123 y Tabla de Valuación de Deficiencias y/o Discapacidades de Origen Laboral, acápite VII MIEMBRO SUPERIOR A. PERDIDAS, numeral 192, con un porcentaje del 4% a pagar por parte del empleador.

Por lo tanto, el monto a recibir en concepto de indemnización es el siguiente:

Según salario mensual C$ 4,293.00
Su salario diario es de C$ 143.10
620 días por C$ 143.10 C$ 88,722

Aplicando el porcentaje correspondiente al 4% del numeral 192, se le aplica al monto de C$ 88,722 será igual a C$ 3,548.88

La cantidad a enterar es de C$ 3,548.88 (tres mil quinientos cuarenta y ocho córdobas con 88/100) en lo que respecta a la indemnización por riesgo laboral a recibir". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 18 de diciembre del año 2006.**

Artos. 110, 113 literal c, 114, 117 y 123 CT y Tabla de Valuación de Deficiencias y/o Discapacidades de Origen Laboral, acápite VII

8) Obligación del empleador de reducir o eliminar riesgos de los puestos de trabajo. "El artículo 100 C. T. es referente a la higiene y seguridad ocupacional que todo empleador tiene como obligación de adoptar para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, el que literalmente dice:

"Todo empleador tiene la obligación de adoptar **medidas preventivas necesarias y adecuadas** para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales **en los lugares de trabajo**, sin perjuicio de las normas que establezca el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo".

No se puede autorizar normas en blanco y cualquier norma específica, tendrá que ser sometida a un reglamento interno que es el regulador de la conducta y las actividades que desempeña el trabajador, artículo 254 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 17 de Mayo del año 2007.**

Arts. 100, 101, 254 CT

9) En qué casos el empleador está obligado a pagar el 40 % de complemento de los subsidios, en caso de riesgos.

"Cuando el trabajador está de subsidio, es el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social el que le tiene que pagar el 60% de su salario. En lo que respecta al 40%, el empleador lo pagará siempre y cuando se encuentre estipulado en un reglamento interno, en un convenio colectivo o si es costumbre otorgarlo". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 28 de Mayo del año 2007.**

Principio IX del Título Preliminar del CT.

10) Accidente ocurrido a trabajador mientras atendía una cita médica personal no se considera accidente de trabajo. "De conformidad a la Ley No. 185 Código del Trabajo, en su Art. 110 define que el 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.

Dentro de la narrativa de descripción del suceso acaecido, los elementos condicionantes para la tipificación del accidente deben reunir lo señalado en el mencionado artículo. Si bien es cierto que la empresa tuvo conocimiento y dio autorización para que el trabajador (a) acudiera a su respectiva consulta médica de índole

personal, es importante señalar que, acudir a cita médica y todo lo que se derive de ella, no está ni en ocasión y a consecuencia del trabajo que realiza en su empresa y para que se tipifique como tal, debe existir una relación de **riesgo-exposición-accidente**. Por lo tanto, no es considerado el presente caso como un accidente de trabajo." **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 1 de junio del año 2007. Nota: Este criterio fue cambiado a partir de esta fecha, por tanto el accidente ocurrido a un trabajador mientras atiende una cita médica será considerado accidente de trabajo.**

Arts. 74 inciso a), 110 CT

11) En caso de accidente no existe obligación de otorgar indemnización adicional a la que otorga el INSS. "La Ley 185, Código del Trabajo vigente, no establece que el empleador tenga la obligación de otorgar al trabajador una indemnización por accidente o riesgos profesionales, cuando el trabajador esté cubierto por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, es la Comisión Médica del Seguro Social que lo debe valorar y otorgar el monto que se le debe indemnizar de acuerdo a la incapacidad, de conformidad con la Ley de Seguridad Social.

Sólo si en la Institución existe un convenio colectivo o un reglamento interno, en el cual regule algún beneficio para los trabajadores cuando exista cualquier tipo de accidente, el empleador tiene la obligación de cumplir con lo establecido, artículo 255 y 236 CT". **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 13 de junio del año 2007.**

Arts. 113 inciso c), 114, 236, 255 CT, Principio Fundamental III CT

Seguridad e Higiene en el trabajo

1) Accidente laboral de consecuencias graves. "Que nuestra Constitución Política, en su Art. 82 inciso 4, establece que los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador; en el presente caso, es evidente que el empleador no garantizó condiciones de seguridad al trabajador accidentado, situación que se verifica en el informe de investigación de accidente que rola del folio dos al cuarenta y nueve de las diligencias de primera instancia, en donde se determinan causas técnicas y organizativas que son responsabilidad directa del empleador. Por lo que esta autoridad comparte el criterio emitido por la autoridad de primera instancia, puesto que aun y cuando el recurrente pretenda deslindar su responsabilidad alegando que el operador de la planta Centroamérica energizó la línea troncal, operación que se realizó sin ninguna instrucción, le corresponde a él cumplir y garantizar la seguridad de su empleado al momento de que esté realizando la labor encomendada, todo de conformidad con el Art. 7 de la Norma Ministerial sobre las Disposiciones Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo Aplicables a los Equipos e Instalaciones Eléctricas (riesgos eléctricos), en caso de inobservancia por parte de los contratistas y sub-contratitas a las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales, establecidos en el Código del Trabajo y demás reglamentos, responderá solidariamente por los daños y perjuicios ocasionados a los trabajadores…" **Resolución 117-07. Inspectoría General del Trabajo. 4-6-07.**

Arts. 82 inciso 4, 100, 101 CT, Arto. 7 de la Norma Ministerial sobre las Disposiciones Básicas de Higiene y Seguridad del Trabajo Aplicables a los Equipos e Instalaciones Eléctricas (riesgos eléctricos).

2) Accidente ocurrido por falta de supervisión del proceso. " En el escrito de expresión de agravios, la parte recurrente sólo se dedica a afirmar que a los trabajadores se les instruía sobre el uso de técnicas para su labor, que los mineros tienen adiestramiento y formación necesaria para el manejo de explosivos, que se imparten seminarios de refrescamiento de los conocimientos con personal propio, sin embargo, no se presentó en esta instancia prueba de ello, las que hubiesen sido oportunas para desvirtuar el informe de investigación de accidentes, que rola en los folios del uno (1) al veinte (20) de las diligencias de primera instancia ,Se establece en el folio (5) cinco, que en la determinación del accidente existieron causas organizativas en la que se registra falta de supervisión por parte del empleador durante el proceso de la voladura, que los mineros desconocían el método de cortar la mecha de seguridad para conectar en cadena o amarre la mecha de seguridad, falta de registros documentales que contengan las regulaciones, disposiciones por seguir en el procedimiento de voladura, no están documentadas las órdenes de trabajo y los procedimientos por seguir, incumpliendo con la Normativa Ministerial de Higiene y Seguridad Ocupacional en las Minas, Gaceta Diario Oficial números 126 y 127 del 4 y 5 de julio del año dos mil en sus Arts. 65, 72, 74, Ley 185 en sus Arts.100,105 y del Compendio de Resoluciones y Normativas en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo publicado en la Gaceta Nº 165 del uno de septiembre de mil novecientos noventa y tres en su Art. 6, apartados 1 y 2 incisos a) y b) y Art. 7, apartados 1 y 2…". **Resolución 137-07. Inspectoría General del Trabajo.6-6-07.**

Arts. 100, 101, 105 CT, 65, 72, 74 de la Normativa Ministerial de Higiene y Seguridad Ocupacional en las Minas y Arto. 6, apartados 1 y 2 incisos a) y b) y Art. 7, apartados 1 y 2 del Compendio de Resoluciones y Normativas en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo.

3) Medidas de prevención de riesgos laborales. Con lo establecido en el artículo 17 (obligaciones de los empleadores) y el artículo 18 (obligaciones de los trabajadores), establecidos en la Ley 185, Código del Trabajo vigente, lo que se persigue es la protección y vida de los trabajadores proporcionando por medio de los artículos

antes mencionados, el mayor desempeño de las funciones a cumplir por parte del empleador y trabajador, para un mejor desempeño de lo establecido en un contrato de trabajo.

El artículo 100 C. T. es referente a la higiene y seguridad ocupacional que todo empleador tiene como obligación de adoptar para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, el que literalmente dice:

"Todo empleador tiene la obligación de adoptar **medidas preventivas necesarias y adecuadas** para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales **en los lugares de trabajo**, sin perjuicio de las normas que establezca el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo".

No se puede autorizar normas en blanco y cualquier norma específica, tendrá que ser sometida a un reglamento interno que es el regulador de la conducta y las actividades que desempeña el trabajador, artículo 254 C. T. **Consulta evacuada por la Dirección Jurídica el 17 de Mayo del año 2007.**

Arts. 17, 18, 100, 101, 254 CT

Proyecto de Fortalecimiento de la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana.
Oficina Subregional de la Organización Internacional del Trabajo para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana.
Dirección: Ofiplaza del Este - Edificio B - 3er Piso, Barrio Betania, Montes de Oca, San José, Costa Rica
Apartado Postal: 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica
Teléfonos: (506) 2207-8700 • Fax: (506) 2224-2678

http://www.oit.or.cr

Esta publicación ha sido financiada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Esta publicación no necesariamente refleja el punto de vista o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de las marcas registradas, productos comerciales u organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

ISBN: 978-99924-890-3-1