

UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA  
DE CIENCIAS EMPRESARIALES



Facultad de Ciencias Jurídicas

Dirigida 1  
Tema:

**Terminación de Contrato Individual del Trabajo y la Aplicación  
de los Artículos Pertinentes de la Legislación Laboral**

Alumna:

*María Elizabeth Meléndez Castillo*

Tutor Metodológico:

*Dr. Alvaro Banchs Fabregat*

Noviembre de 2005



# Universidad Centroamericana de Ciencias Empresariales



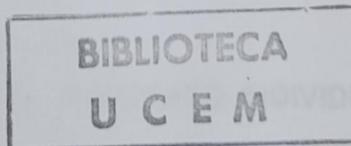
Facultad de Ciencias Jurídicas

Dirigida I

**Tema: Terminación de Contrato Individual del trabajo y la aplicación de los artículos pertinentes de la legislación laboral.**

**Alumna: María Elizabeth Meléndez Castillo**

**Tutor Metodológico: Dr. Alvaro Banchs Fabregat**



**Noviembre, 2005**

Reg. 6223/12  
Fecha ingreso  
6/Ene/2012

**INDICE GENERAL** **PAG**

<b>INTRODUCCION</b>	<b>1</b>
<b>TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y LA APLICACIÓN DE LOS ARTICULOS PERTINENTES DE LA LEGISLACION LABORAL</b>	
<b>OBJETIVOS</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>3</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>4</b>
<b>JUSTIFICACION</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO I</b>	
<b>DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DE LA TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.</b>	
<b>1.1.1 CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>7</b>
<b>1.1.2 ELEMENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO O RELACION LABORAL</b>	<b>8</b>
<b>1.1.3 CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>8</b>
<b>a) EL CONTRATO DE TRABAJO ES PERSONAL</b>	<b>8</b>
<b>b) EL CONTRATO DE TRABAJO ES CONSENSUAL</b>	<b>8</b>
<b>c) EL CONTRATO DE TRABAJO ES BILATERAL</b>	<b>8</b>
<b>d) EL CONTRATO ES CONMUTATIVO</b>	<b>8</b>
<b>1.1.4 CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>9</b>
<b>1.1.5 TIPO DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>11</b>
<b>a) CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO</b>	<b>12</b>
<b>b) CONTRATO DE TIEMPO INDETERMINADO</b>	<b>12</b>
<b>1.1.6 CONCEPTO DE TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO</b>	<b>13</b>
<b>1.1.7 TERMINACION DEL CONTRATO SEGÚN LA LEGISLACION NICARAGUENSE DE 1945.</b>	<b>13</b>

**BIBLIOTECA  
U C E M**

1.1.8 TERMINACION DEL CONTRATO SEGÚN LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE	15
CAPITULO II	
CLASES, CAUSAS Y EFECTOS DE LA TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	
2.1 DE LAS CLASES DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	16
2.1.1 DE LA TERMINACION POR PLAZO FIJO	16
2.1.2 DE LA TERMINACION DEL CONTRATO POR OBRA DETERMINADA.	16
2.1.3 DE LA TERMINACION DEL CONTRATO SIN RESPONSABILIDAD	16
2.1.4 DE LA TERMINACION DEL CONTRATO POR DESAHUCIO	17
2.1.5 DE LA TERMINACION POR PERIODO DEL CONTRATO DE PRUEBA	17
2.1.6 DE LA TERMINACION DEL CONTRATO POR DESPIDOS DEL TRABAJADOR	17
2.1.7 DE LA TERMINACION POR DIMISION DEL TRABAJADOR	17
2.2 DE LAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO DEL TRABAJO	18
2.2.1 LAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO SEGÚN LA LEGISLACION NICARAGUENSE DE 1945	18
2.2.2 CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO SEGÚN LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE	20
2.2.3 CLASIFICACION DE LAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO	22
2.2.4 EFECTOS JURIDICOS DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	23
CAPITULO III	
APLICACIÓN ACTUAL DE LA TERMINACION DE CONTRATO DEL TRABAJO EN NICARAGUA	25

3.1 ARTICULO 43 DEL CODIGO DEL TRABAJO: DEL PAGO DE INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD	26
3.2 ARTICULO 45 DEL CODIGO DEL TRABAJO : DEL PAGO DE INDEMNIZACION POR DESPIDO POR CAUSA JUSTA IMPUTABLE AL EMPLEADOR	30
3.3 ARTICULO 48 DEL CODIGO DEL TRABAJO: DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES DE LEY POR CAUSA JUSTA IMPUTABLE AL TRABAJADOR	32
CAPITULO IV	
4.1 ARGUMENTACION SOBRE LOS PERJUICIOS DIRECTOS E INDIRECTOS QUE LA LEY 185, DEL CODIGO DEL TRABAJO LES CAUSA A LOS EMPLEADORES	36
CAPITULO V	
CONCLUSIONES	38
BIBLIOGRAFIA	42

## INTRODUCCIÓN

En la historia laboral de Nicaragua, los trabajadores han logrado adquirir reivindicaciones que han pasado a formar parte del actual Código del Trabajo. Este Código fue publicado el 30 de Octubre de 1996 y entró en vigencia el 29 de Diciembre de 1996, de acuerdo a lo establecido en el artículo 407 Ct. que establece: **"Una vez sancionado y promulgado el presente código, entrará en vigencia sesenta días después de su publicación en la Gaceta Diario Oficial"**.

Desde la entrada en vigencia del actual Código del Trabajo, han sido muchas las críticas de las cuales ha sido objeto, y dentro de los artículos más criticados y catalogados como polémicos, se encuentran los artículos 43, 45 y 48 Ct. por la diversidad de criterios que existen en relación a la interpretación para la aplicación de los artículos antes mencionados.

Primero encontramos al Ministerio del Trabajo con un criterio de aplicación de estos artículos muy literal, aplicándolo a Empleadores y a Trabajadores, sin dar una respuesta que convenza a ambos sectores quienes terminan por recurrir a los órganos jurisdiccionales.

Segundo, encontramos a la del Sector Empresarial Privado que ha interpuesto ante la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, Recursos por Inconstitucionalidad de varios artículos del actual Código del Trabajo y entre ellos 43, 45 y 48 Ct. sosteniendo que estos artículos violentan : 1) El Principio de Igualdad ante la Ley y 2) El Principio de Irretroactividad de la Ley.

Tercero, el actuar de los Tribunales de Apelaciones Salas Laboral, que conforme a Derecho tratan de hacer justicia a los múltiples casos de trabajadores que apelan por las sentencias dictadas por los jueces de Primera Instancia, los cuales reflejan en sus resoluciones criterios de interpretación semejantes a los expuestos por el Ministerio del trabajo y por el Sector de la Empresa Privada, en abierto desconocimiento y violación de las reivindicaciones conquistadas por los trabajadores.

Cuarto, el sector de los trabajadores que defienden sus derechos, fundamentando sus posiciones conforme lo establece la legislación laboral y sustentándose en las figuras constitucionales, jurisprudencia, doctrina laboral y convenios colectivos que consolidan y fomentan el respeto a sus reivindicaciones conquistadas y contenidas en la actual legislación laboral.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### OBJETIVOS GENERALES:

1. Analizar la terminación del contrato individual del trabajo y sus artículos pertinentes.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Explicar el origen y tipos de contratos de trabajo de conformidad a nuestra legislación laboral.
2. Definir la terminación del contrato individual de trabajo según la ley 185 y artículo 45.
3. Enumerar los tipos de contratos laborales que establece nuestra legislación.
4. Clasificar las características del contrato individual de trabajo.
5. Especificar las clases causas y efectos de la terminación del contrato.
6. Conocer la aplicación actual de la terminación del contrato de trabajo.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Nuestra legislación la aplicación determinación de contrato de trabajo de manera general sin especificar a que sector privado-estatal pero hoy en día el tribunal de apelaciones de Managua prohibió la aplicación del artículo 45 a los trabajadores del sector del estado o publico no así al sector privado quedando desprotegido entre la voluntad de la patronal.

Por ello y ante ello es necesario que la problemática de la terminación del contrato laboral será una constante en cuanto no favorezcan a todos los trabajadores. La principal problemática de la terminación del contrato es la cancelación de las prestaciones laborales, no definido por la ley y la igualdad de los trabajadores a que una resolución judicial del T. A. M. Por lo que lo exploten en su trabajo desde el origen del contrato de trabajo, terminación, consecuencias de la terminación que es lo mas traumático por el trabajador por que la ley no establece un tiempo perentorio para que las prestaciones, sociales sean canceladas.

En nuestro país, Nicaragua la terminación del contrato laboral es un trauma para el trabajador por las series desventajas que se presentan al momento de reclamar sus prestaciones laborales y liquidación es cierto que el artículo 45 de la ley 185; dice; cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagara al trabajador una indemnización equivalente a ;

1. Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo.
  2. Veinte días de salarios por cada año de trabajo a partir de cuatro años.
- En ningún caso la indemnización será menos de un mes ni mayor de cinco meses.

Sin embargo el mismo código no establece en ningún empites al tiempo para cancelar los derechos al trabajadores y muchos no se lo hacen conocer.

De aquí es que nace la necesidad de plantear la problemática de un trabajo nuestro sobre la terminación del contrato individual de trabajo y la aplicación de los artículos pertinentes de nuestra legislación laboral nicaragüenses.

En nuestra República ha sido muy común la terminación del contrato laboral, violando nuestra constitución política. Es común conocer de trabajadores despedidos al momento de que el empleador no por terminado el contrato de trabajo, ya que muchos empleadores no reconocen sus derechos al momento de dicho despido.

Este es mi argumento para justificar el desarrollo de este importante tema ya que se enmarca en el bienestar del trabajador laboral, ya que uno o de otra manera nos interesa conocer un procedimiento como funciona el contrato de trabajo y finalización de dicho contrato.

## JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo tiene como finalidad argumentar la terminación del contrato de trabajo o relación laboral ya que en nuestra legislación vigente ley 185 encontramos los artículos 41, 43, 44, 45, 46, 47 y 48 exponen diversas causales dicho tema.

En nuestra Republica ha sido muy común la terminación del contrato laboral, violado nuestra constitución política. Es común conocer de trabajadores despedidos, al momento de que el empleador da por terminado el contrato de trabajo, ya que muchos empleadores no reclaman sus derechos al momento de dicho despido.

### DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Este es mi argumento para justificar el desarrollo de este importante tema ya que me enmarco en al terminación del contrato laboral, ya que una o de otra manera nos interesas conocer en profundidad como comienza el contrato de trabajo y finalización de dicho contrato.

## CAPITULO I

### DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

## CAPITULO I

### DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

En el cuerpo doctrinal del Derecho del Trabajo actualmente se identifica el Contrato Individual de Trabajo con la Relación Laboral, independientemente de los actos que la originen. Es decir, el acto o convenio que se formaliza con la celebración y firma o la prestación del servicio, dan vida al contrato de trabajo, y en uno y otro caso, siempre regirán las Leyes protectoras de los trabajadores.

#### 1.1. DE LOS FUNDAMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

##### 1.1.1. CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.

Contrato de Trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia y subordinación, de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo debe en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene los beneficios.

El artículo 19 del actual Código del Trabajo de Nicaragua, conceptualiza tanto la Relación Laboral como el Contrato Individual de Trabajo, expresándolo de la siguiente manera:

"Relación Laboral o de Trabajo, cualquiera sea la causa que le dé origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración. Contrato Individual de Trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio."

1.1.1. En este nuevo Código del Trabajo, la legislación nicaragüense elimina en la figura del contrato de trabajo, la tradición civilista de la autonomía de la voluntad, puesto que el tipo de Contrato de Trabajo se fundamenta en la legislación laboral como un instrumento jurídico de orden público, cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el empleador y el trabajador. Es decir, no se podrá pactar nada que esté por debajo de lo establecido en la norma laboral.

## 1.1.2. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO O RELACIÓN LABORAL.

### a) 1.1.3. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

b) **EL CONTRATO DE TRABAJO ES PERSONAL:** Para de las partes como es el trabajador, la prestación laboral se vuelve personalísima, inseparable de la persona de este.

b) **EL CONTRATO DE TRABAJO ES CONSENSUAL:** Porque se perfecciona con el solo consentimiento, es decir, basta únicamente que las partes contratantes presenten su acuerdo y lo manifiesten, para que en el acto mismo se perfeccione el contrato de trabajo y desde ese mismo instante se producen sus efectos.

c) **EL CONTRATO DE TRABAJO ES BILATERAL:** Porque desde el mismo momento del consentimiento o de la suscripción o perfeccionamiento, entraña para ambas partes obligaciones y prestaciones recíprocas, principalmente, la prestación del servicio por parte del trabajador y el pago del salario por parte del empleador.

d) **EL CONTRATO ES CONMUTATIVO:** Porque no presupone ningún azar o riesgo, sino que la prestación del trabajo por parte del trabajador y el pago del salario por parte del empleador, consisten en una ventaja para cada uno en forma cierta, equivalente lo uno a lo otro.

#### 1.1.4. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Las diversas legislaciones de los países latinoamericanos, han establecido una serie de requisitos que consideran debe contener un Contrato de Trabajo para que sea válido y cumpla su misión laboral. El contenido más común es el siguiente:

- 1) Nombre, apellido, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio,
- 2) Duración del contrato;
- 3) Jornada y horario de trabajo;
- 4) Naturaleza del trabajo a realizar;
- 5) La remuneración y sus formas;
- 6) Lugar del cumplimiento del trabajo;
- 7) Las cláusulas que las partes estimen necesarias;
- 8) Lugar y fecha de la celebración del contrato;
- 9) Firma de las partes.

En Nicaragua, el artículo 88 de la Constitución Política de la República, garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores: Contratos Individuales de Trabajo Y Convenios Colectivos.

El actual Código del Trabajo en su artículo 20, establece la normativa legal de lo que debe contener el Contrato de Trabajo escrito:

**El Contrato de trabajo escrito debe contener:**

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

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

En el caso del Contrato de Trabajo escrito, la legislación laboral establece en su artículo 23, que este se redactará en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador. Dichas copias podrán ser presentadas al Ministerio del Trabajo para su certificación.

### 1.1.5. TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO.

Artículo 25 del actual Código del Trabajo, establece los tipos de contratos de trabajo, que pueden ser: por Tiempo Determinado y por Tiempo Indeterminado.

- 1) **CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO:** Es aquel contrato en el que se pacta la prestación por un plazo específico de tiempo, es decir, se determina en el mismo su tiempo de duración y el de su terminación.

La legislación laboral nicaragüense no nos proporciona un concepto directo sobre este tipo de contrato de trabajo, pero lo define por excepción en su artículo 26 del Código del Trabajo, que literalmente dice:

El Contrato de Trabajo se presume concertado por tiempo indeterminado, excepto cuando:

- a) Cuando las partes convengan en un plazo;
- b) Cuando para la realización de la obra o servicio el, plazo esté en función del tiempo de duración de los mismos;
- c) Cuando se trate de trabajos estacionales o cíclicos sin perjuicio de lo estipulado en convenios o acuerdos colectivos.

También encontramos en el artículo 24 del Código del Trabajo inciso c) una limitación específica de tiempo en el contrato de trabajo que se pacta verbalmente: El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente cuando se refiera:

### c) A los trabajos temporales u ocasionales que no excedan de diez días.

#### DE TRABAJO

Este tipo de contrato de trabajo es expuesto de forma excepcional en la norma laboral de nuestro país y se observa, que no predomina su influencia jurídica, ya que caracterización legal sirve para darle paso al contrato por tiempo indeterminado.

2) **CONTRATO DE TIEMPO INDETERMINADO:** Es el contrato en el que no se deja establecido el plazo o tiempo de duración de la prestación o trabajo a realizarse.

El artículo 27 del Código del Trabajo, define y conceptualizan el Contrato de Trabajo por tiempo indeterminado de la siguiente manera:

"El Contrato o Relación de Trabajo se considera por tiempo indeterminado cuando no tiene plazo. Así mismo, cuando hubiere expirado el plazo del Contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días mas, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente".

#### NICARAGÜENSE DE 1945

Existe un período de prueba en los contratos por tiempo indeterminado, dentro de la norma laboral nicaragüense que no es ni pretende ser un nuevo tipo de contrato, sino que es un convenio entre empleadores y trabajadores para ver si el trabajador demuestra su aptitud hacia determinada labor o si se adapta al medio o tarea encomendada; de acuerdo con el artículo 28 del Código del Trabajo. Cuando se trata de Contratos por Tiempo Indeterminado por regla general el periodo de prueba es de 30 días, exceptuando los casos especiales como el de los trabajadores Domésticos que es de 15 días (Arto. 148 Ct):

"En los Contratos por tiempo indeterminado, las partes pueden convenir un período de prueba no mayor de treinta días durante el cual cualquiera de ellas podrá poner fin a la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para las mismas.

### 1.1.6. CONCEPTO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Es el fenómeno jurídico en virtud del cual y por hechos provenientes o no de la voluntad de los contratantes, cesan los derechos definitivamente en el cumplimiento de las obligaciones principales. Es decir, que de una parte, queda relevado el trabajador de prestar su servicio, y de otra, el empleador queda también relevado de pagarle una remuneración.

Por la terminación del contrato de trabajo cesan los vínculos tanto para el trabajador como para el empleador, los cuales constituyen la relación laboral, por lo que, la terminación del contrato de trabajo deja concluida la relación jurídico laboral.

El Código del Trabajo de Nicaragua en su artículo 40 define este fenómeno jurídico, diciendo: "La terminación del contrato individual o relación de trabajo pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

### 1.1.7 TERMINACIÓN DEL CONTRATO SEGÚN LEGISLACIÓN NICARAGÜENSE DE 1945.

El Código del Trabajo nicaragüense de 1945 en sus artículos 115, 116, 117 y 118, regulaba la Terminación del Contrato de Trabajo de la siguiente manera: **Artículo 115:** El Contrato de trabajo termina:

- 1) Por expiración del término estipulado;
- 2) Por conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al contrato;
- 3) Por fuerza mayor o caso fortuito;

4) Por muerte del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa, o por la muerte del trabajador;

5) Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad en materia penal.

**Artículo 116:** Cuando el Contrato fuere por tiempo indeterminado cualquiera de las partes podrá ponerle término dando aviso a la otra por escrito, con un mes de anticipación, o pagándoles la suma equivalente al salario que devengaría el trabajador en dicho mes.

Si se tratare de trabajadores en el campo el empleador y los trabajadores podrán darse aviso del que habla el párrafo anterior de viva voz ante dos testigos.

**Artículo 117:** El contrato por tiempo determinado al que se ponga fin por alguna de las partes sin causa justa, antes del término, se resolverá por daños y perjuicios contra la parte infractora, estimándose que los que se deban al trabajador despedido consistirán en una suma igual al salario que pudiera corresponderle por el tiempo que faltare del término estipulado.

**Artículo 118:** Cualquiera de las partes puede rescindir el contrato individual de trabajo, sin el preaviso de que habla el artículo 116 ni pago de salario, y aún en los casos en que hubiere plazo, cuando existan causas justas para ello.

i) Por terminación del contrato de acuerdo con la Ley;

ii) Por jubilación del Trabajador;

iii) Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traiga como consecuencia precisa el

Cierre de la empresa.

### 1.1.8. TERMINACION DEL CONTRATO SEGÚN LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE.

El actual Código del Trabajo de Nicaragua Ley No. 185 en su artículo 41, regula la Terminación del Contrato Individual de Trabajo, así:

- a) Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato;
- b) Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte del o incapacidad permanente del trabajador;
- c) Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador;
- d) Por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo;
- e) Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa;
- f) Por terminación del contrato de acuerdo con la Ley;
- g) Por jubilación del Trabajador;
- h) Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el Cierre de la empresa.

## CAPITULO I

### CLASES, CAUSAS Y EFECTOS JURIDICOS DE LA TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

De acuerdo a lo establecido por la doctrina a continuación se presentan las diversas clases de Terminación del Contrato Individual de Trabajo:

#### 2.1. DE LAS CLASES DE TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

##### 2.1.1. De la Terminación por Plazo Fijo.

### CAPITULO II

### CLASES, CAUSAS Y EFECTOS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

##### 2.1.2. De la Terminación por Causa Determinada:

Se hace efectiva cuando se da cumplimiento al fin propuesto al momento de nacer el contrato. Este tipo de terminación de contrato no es muy usual, generalmente se emplea en la industria de la construcción, contratándose a los trabajadores para una obra determinada y, al vencimiento de la misma, cesa la relación laboral.

##### 2.1.3. De la Terminación sin responsabilidad:

La Terminación del Contrato de Trabajo por mutuo consentimiento, para que tenga validez, debe hacerse ante el Departamento del Trabajo o ante la Autoridad Local. De igual modo, puede ser por mutuo consentimiento o bien por iniciativa

## **CAPITULO II**

### **CLASES, CAUSAS Y EFECTOS JURIDICOS DE LA TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

De acuerdo a lo establecido por la doctrina a continuación se presentan las diversas clases de Terminación del Contrato Individual de Trabajo:

#### **2.1. DE LAS CLASES DE TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DELTRABAJO.**

##### **2.1.1. De la Terminación por Plazo Fijo:**

Se hace efectiva la terminación del contrato de trabajo desde el perfeccionamiento del mismo, puesto que establece su período de tiempo de duración. La terminación queda establecida por una fecha fijada de antemano por las partes.

##### **2.1.2. De la Terminación por Obra Determinada:**

Se hace efectiva cuando se da cumplimiento al fin propuesto al momento de nacer el contrato. Este tipo de terminación de contrato no es muy usual, generalmente se emplea en la industria de la construcción, contratándose a los trabajadores para una obra determinada y, al vencimiento de la misma, cesa la relación laboral.

##### **2.1.3. De la Terminación sin responsabilidad:**

La Terminación del Contrato de Trabajo por mutuo consentimiento, para que tenga validez, debe hacerse ante el Departamento del Trabajo o ante la Autoridad Local que ejerza esas funciones o bien ante notario.

#### **2.1.4. De la Terminación por Desahucio:**

Es el acto por medio del cual una de las partes, mediante avisos previos a la otra y sin legar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato indefinido.

#### **2.1.5. De la terminación por Período de Prueba:**

Se da cuando las partes celebran un contrato de período de prueba, es decir, un plazo durante el cual las partes pueden terminar el contrato de trabajo en cualquier momento sin incurrir en responsabilidad alguna. Este período de prueba está regulado por la ley y no más allá de seis meses y no puede ser prorrogable, de lo contrario se convierte en un contrato por tiempo indefinido.

#### **2.1.6. De la Terminación por Despido del Trabajador:**

Despido es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador. Es justificado cuando el empleador expone la existencia de una causa. Es injustificado en caso contrario.

#### **2.1.7. De la Terminación por Dimisión del Trabajador:**

Dimisión es la resolución del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador. Es justificada cuando el trabajador prueba la existencia de una causa justa, de lo contrario se toma injustificada.

## **2.2. DE LAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Como reacción contra la esclavitud, en un principio, los contratos de trabajo se celebraban tratando que su duración no fuera muy extensa. Con el correr del tiempo, por mutua conveniencia de las partes contratantes, se trató que los mismos duraran indefinidamente.

Para los empleadores la ventaja estriba en que se aprovecha íntegramente la capacidad del trabajador y para estos, la ventaja es que tienen asegurado su medio de subsistencia. Este criterio fue acogido por las Leyes de los diversos países, las cuales rodean el acto de las mayores seguridades posibles a fin que su duración sea lo más extensa posible

### **2.2.1. CAUSAS DE TERMINACION SEGÚN LA LEGISLACION LABORAL NICARAGÜENSE DE 1945.**

En un sentido bien amplio el Código del Trabajo de Nicaragua de 1945, en sus artículos del 115 al 118, establecía lo referido a la Terminación del Contrato Individual de Trabajo y ya lo he referido en el capítulo anterior.

Lo que he de resaltar en el presente acápite son las Causas de Terminación de la Relación Laboral más específicas, es decir, aquellas que tienen que ver directamente con el empleador y el trabajador:

**Artículo 119:** Son causas justas para el empleador:

- 1) Falta de probidad, vías de hecho, injurias o calumnias que dañen al empleador o a sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, o conducta inmoral del trabajador en sus labores.
- 2) Perjuicio material causado intencionalmente en los edificios, máquinas, herramientas

y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados, o en curso de elaboración.

- 3) Omisiones e imprudencias que afecten a la seguridad e higiene de la industria.
- 4) Inasistencias injustificadas al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes.
- 5) Falta grave a las obligaciones que imponga el contrato-
- 6) Falta grave al respeto y consideración debidos al empleador, a los miembros de su familia que vivan con él, a los representantes del empleador, o a los compañeros trabajadores.

#### 1.2 CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

- 7) El hecho de que el obrero revele secretos de la industria o haga divulgaciones que perjudiquen los intereses del empleador.
- 8) El abandono del trabajo.
- 9) La negligencia o impericia manifiesta del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones.

**Artículo 121:** "Son causas justas para el trabajador:

- 1) Falta de probidad, vías de hecho, injurias o calumnias del empleador o su representante, o de los miembros de la familia de éste, que viven con él, o cualquier intento de los mismos para inducir al obrero a cometer un acto inmoral o ilícito;
- 2) Omisiones o imprudencias del empleador o de sus representantes que afecten la seguridad e higiene;

- 3) Faltas graves a las obligaciones que imponga el contrato;
- 4) Faltas graves al respecto y consideración debidos al obrero por parte del empleador, de los miembros de su familia que vivan con él, o de los representantes de aquel;
- 5) Exigencia del empleador para que el obrero realice un trabajo distinto del que conste en el contrato o que le exija que cambie el lugar donde el obrero deba prestar sus servicios, salvo que en el contrato se hay convenido lo que da motivo a la exigencia del empleador;
- 6) Cualquier acto análogo del empleador o de su representante, constitutivo de un despido indirecto

### **2.2.2. CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO SEGÚN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE.**

En el actual Código del Trabajo de Nicaragua, precisamente en el Título II Derecho Individual del Trabajo, Capítulo VI De la Terminación del Contrato Individual de Trabajo, encontramos los artículos 41, 43, 44, 45, 46, 47 y 48, los cuales exponen las diversas causales de la Terminación del Contrato de Trabajo o Relación Laboral.

Las causas contenidas en el artículo 41 que engloban las diferentes formas de Terminación del Contrato de Trabajo, expuestas en el capítulo anterior. A continuación expondré las causas más específicas.

**Artículo 42** se destaca por ser una conquista de los trabajadores nicaragüenses y por tener injerencia en todas las causas contenidas en dicho Código y literalmente dice:

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

**Artículo 43** habla de la "Terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia, sin perjuicio del derecho adquirido por antigüedad laboral.

**Artículo 44** expresa la causal de previo aviso de parte del trabajador y dice así:

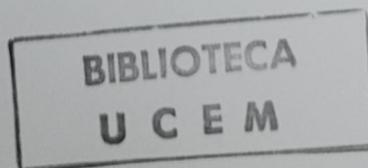
Cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación.

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

**Artículo 45** trata de la terminación del contrato individual de trabajo sin causa justificada por voluntad unilateral del empleador;

**Artículo 46** expone la causa de reintegro, cuando por parte del empleador se violen las disposiciones prohibitivas contenidas en el Código del Trabajo y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales.

**Artículo 47** aborda la causal de los trabajadores de confianza que se describen en el acápite a) del artículo 7 del Código del Trabajo-, y



**Artículo 48** trata de las causales que el empleador le imputa al trabajador y literalmente dice: "El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

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

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

Previo a la aplicación de éste artículo, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darte audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasara al Inspector General del Trabajo si apelare de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agravio de recurrir a los tribunales.

### **2.2.3. CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO**

Cabanellas clasifican las causas de disolución del contrato de trabajo de la siguiente manera:

- a) Causas derivadas de la limitación del plazo del contrato o de la obra o de servicio sin indemnización ni preaviso - (contrato de prueba; término del plazo establecido; finalización de la obra o del servicio);
- b) Causas derivadas del mutuo consentimiento y acuerdo de las partes - con las indemnizaciones que se convinieran - (causas previstas válidamente en el contrato; mutuo acuerdo de las partes);
- c) Causas ajenas a la voluntad de las partes, autorizadas por la Ley - sin indemnización por despido o indemnización especial en casos especiales -(muerte del empresario y cierre de la empresa; incapacidad sobrevenida; Extinción de la personalidad contratante; muerte del trabajador; fuerza mayor);
- d) Causas atribuidas a la sola voluntad de una de las partes: por el patrono (sin causa alguna justificada; invocación de falsa causa; con causa justificada; despido indirecto del trabajador); por el trabajador: (abandono del trabajo; renuncia al empleo con preaviso; invocación de falsa causa; alegación de causal no admitida por la ley; con causa justificada);
- e) Causas que sólo excepcionalmente ponen término al contrato de trabajo (cesión, traspaso de la industria, quiebra del patrono; muerte del patrono; prisión del trabajador).

#### **2.2.4 EFECTOS JURÍDICOS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Dentro de los principales efectos jurídicos de la Terminación del contrato Individual de Trabajo, sobresalen:

- 1) Pago de salarios debidos: ordinario y extraordinario.

2) Pago proporcional a prestaciones acumuladas:

**Vacaciones:** Deben calcularse sobre la base de los últimos salarios ordinarios y en el caso de salarios variables se calculará sobre la base del promedio de los últimos 6 meses.

**Décimo tercer mes:** Se calculará sobre la base del último salario, y en el caso de salarios variables, debe nacerse sobre la base del salario más alto recibido durante los últimos seis meses.

## CAPÍTULO II

### APLICACIÓN ACTUAL DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL PARAGUAY

## CAPITULO II

### APLICACION ACTUAL DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO EN NICARAGUA.

Es bien es claro que al terminarse un contrato de trabajo, finalizan las relaciones y obligaciones de los sujetos de la relación laboral, tanto de las partes que los sujetos jurídicos de dichos derechos y obligaciones que hasta el momento de la terminación del contrato, tenían reconocidas las partes, de acuerdo a los principios jurídicos, ya que en caso de no haberse cumplido, las partes se encuentran en vigor y pueden ser exigidas por el trabajador al empleador o bien, por parte del empleador ante el organismo laboral competente.

## CAPITULO III

### APLICACION ACTUAL DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO EN NICARAGUA

Es necesario destacar que los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 10 de la Ley de Procedimiento y Decimo tercer más, cualquiera que sea la causa de Terminación del Contrato de Trabajo.

El empleador también debe pagar, cuando fuere el caso, el Derecho adquirido por Antigüedad o la Indemnización por Despido de Trabajador por causa justificada por el empleador. No se debe olvidar:

- 1) Que los beneficios sociales que según el Código del Trabajo a favor de los trabajadores, constituyen un mínimo de garantías; y
- 2) Que un objetivo del Derecho Laboral es lograr la estabilidad en el trabajo, o sea que garantice que la relación entre los trabajadores y empleadores se da continuamente, a fin de permitir a los trabajadores un ingreso digno y permanente, para que él y su familia vivan dignamente.

### CAPITULO III

## APLICACIÓN ACTUAL DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN NICARAGUA.

Si bien es cierto que al terminarse un contrato de trabajo finalizan los derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral, también es cierto que los efectos jurídicos de dichos derechos y obligaciones que hasta el momento de la terminación del contrato, tenían reconocidas las partes, deberán lógicamente hacerse efectivos, ya que en caso de no haberse cumplido, los mismos se mantienen en vigor y pueden ser exigidos por el trabajador al empleador o bien, pueden ser reclamados ante el organismo laboral competente.

Es necesario destacar que los derechos de los trabajadores reconocidos en el actual Código del Trabajo, son de carácter irrenunciables y el empleador está obligado por la imperatividad de este derecho, a pagar al trabajador las prestaciones de Ley: Vacaciones y Décimo tercer mes, cualquiera que sea la causa de Terminación del Contrato de Trabajo.

El empleador también debe pagar, cuando fuere el caso. El Derecho adquirido por Antigüedad o la Indemnización por Despido del Trabajador sin causa justificada por el empleador. No se debe de olvidar

- 1) Que los beneficios sociales que tutela el Código del Trabajo a favor de los trabajadores, constituyen un mínimo de garantías"; y
- 2) Que un objetivo del Derecho Laboral es lograr la estabilidad en el trabajo, o sea que pretende que la relación entre los trabajadores y empleadores se dé continuamente, a fin de garantizar a los trabajadores un ingreso digno y permanente, para que él y su familia vivan dignamente.

Debe tenerse bien claro que el Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala Laboral, en sus múltiples sentencias ha establecido que ambos artículos 43 y 45 del Código del Trabajo, se refieren al Derecho de Antigüedad que todo trabajador adquiere por haber laborado más de un año de forma ininterrumpida para un mismo Empleador o a una Empresa determinada.

### **3.1. EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD, ARTÍCULO 43 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN VIGENCIA.**

El artículo 43 del Código del Trabajo dice literalmente: La Terminación de la Relación Laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido por el trabajador por antigüedad conforme al artículo 45 de este código.

El artículo 43 Código del Trabajo, establece que todo trabajador sea este de Confianza o General, tiene derecho a que se le reconozca su antigüedad por los años que ha trabajado para un Empleador individual o a una Empresa determinada. Esta indemnización que establece dicho artículo se computa de acuerdo a la fórmula establecida en el artículo 45 Ct.

El artículo 45 Código del Trabajo, hace referencia al derecho de todo trabajador sea este de Confianza o General a recibir la indemnización que establece este artículo cuando el Empleador por voluntad unilateral decide dar por terminado el Contrato de Trabajo sin mediar una causa justa. Este artículo establece el rango máximo y rango mínimo de la indemnización. Representa además una sanción pecuniaria que todo Empleador debe pagar a sus trabajadores cuando decide de forma unilateral dar por terminado el Contrato de Trabajo o Relación Laboral.

Técnicamente de la lectura del texto del Código del Trabajo, específicamente de los artículos se entiende que se está hablando de dos instituciones distintas como es el pago del Derecho Adquirido por Antigüedad y la Indemnización por Despido Injustificado, aunque ambos articules para efectos de su aplicación utilicen la misma fórmula para el computo de los montos de indemnización que equivaldrían a los años de servicios prestados por el Trabajador a un mismo Empleador o a una Empresa determinada.

El Derecho Adquirido por antigüedad no tiene el aspecto de una "Cláusula penal entre las Partes", ni en una compensación por "Daños y Perjuicios", ni dimana de una "Culpa Contractual". Se debe solamente por el Empleador al Trabajador, y nunca por el Trabajador al Empleador y no puede tener otro fundamento doctrinal que el Reconocimiento de un Derecho, de carácter económico, nacido de la permanencia del trabajador en una misma empresa, colaborando a la actividad productora de la empresa a través de sus años de servicio.

La doctrina establece los elementos principales para que se dé el pago de Indemnización por Antigüedad y son los siguientes:

a) **Contrato de Trabajo o relación Laboral:** Es la que da origen al perfeccionamiento del contrato y a partir de ello, al desarrollarse una relación laboral que se prolonga con el tiempo marca un principio de antigüedad que posteriormente la Ley regula este tipo de indemnización-

b) **El Tiempo de Trabajo:** Para que un trabajador tenga derecho al pago de indemnización por antigüedad o años de servicios, debe haber laborado para el empleador, más de un año de forma interrumpida.

c) **Carácter Legal del Pago de Indemnización por Antigüedad:** Para todos los efectos legales se debe considerar como salario ordinario y es aplicable a todos los trabajadores de las diferentes categorías ocupacionales, después de haber cumplido un año de trabajo interrumpido para un mismo empleador.

d) **Extinción del Derecho del Pago por Antigüedad:** El derecho de antigüedad concluye o llega a su fin con la Terminación del Contrato de Trabajo o Relación de Trabajo, sea cual fuere la causa que ocasione dicha terminación. Y cuando legalmente el empleador hace efectivo el pago correspondiente al trabajador y éste certifique su conformidad.

La naturaleza especial de la Indemnización por Antigüedad ha sido objeto de diversas teorías. Una de ellas la considera como un complemento del preaviso; otra le atribuye el carácter de institución de previsión, destinada a cubrir el riesgo del desempleo; otra la considera como un sobre salario, como un premio a la fidelidad, como un salario diferido, pagado en el momento de la cesación del trabajo.

Ninguna de estas teorías satisface por si solas. Es preferible la teoría según la cual la indemnización de antigüedad es una institución compleja, que combina elementos de diferentes instituciones.

También la doctrina establece las características del Derecho Adquirido por Antigüedad y son:

- 1) Pertenece exclusivamente a los contratos por tiempo indeterminado;
- 2) Es obligatoria para el empleador.
- 3) El Derecho a la indemnización se encuentra subordinado a los años de servicio prestados al empleador por el trabajador;
- 4) El contrato de trabajo debe ser disuelto;
- 5) La terminación debe provenir de las partes;

- 6) La indemnización se encuentra reservada al trabajador, al personal de determinada empresa, industria, comercio, etc.

El tratamiento que se le ha dado en cuanto a la aplicación se refiere de los artículos 43, 45 y 48 del Código del Trabajo, no se ajusta a un criterio unificado o razonamiento común por parte de los Jueces del Trabajo, del Ministerio del Trabajo y del Sector de la Empresa Privada, lo cual ha dado como resultado una diversidad de criterios u opiniones diversas en cuanto a la interpretación y la aplicación de estos artículos del Código del Trabajo, esto ha dado lugar a que el sector de la empresa Privada haya interpuesto ante la Excelentísima Corte Suprema de Justicia Recursos por inconstitucionalidad de varios artículos del Código del Trabajo entre ellos se encuentran recurridos los que son objeto de este estudio.

En esta diversidad de criterios se han vistos casos en los que Jueces del trabajo sostienen que "en caso de renuncia no existe daño causado por el empleador" y han mandado al no pago de la Indemnización por Antigüedad que reconoce el Artículo 43 del Código del Trabajo. Esto denota una abierta violación a lo que establece la norma laboral y esto va en perjuicio de los trabajadores y de los derechos conquistados por éstos y presentes en la vigente ley laboral.

Lo que defiende el Artículo 43 del Código del Trabajo, en la aplicación y tratamiento laboral del presente artículo, corresponde al clásico derecho de antigüedad que los trabajadores han venido conquistando tras largas e históricas luchas, logrando primero su incorporación en los Convenios Colectivos y luego en las Leyes laborales, y hasta ahora en Nicaragua con la promulgación del Código del Trabajo de 1996.

Y el Doctor Solís Barker afirma que "se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual de las vacaciones debe otorgarse a los trabajadores por el sólo transcurso del tiempo como los expone el tratadista Mario de la Cueva.

### 3.2 DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR RESCISIÓN IMPUTABLE AL EMPLEADOR. ARTÍCULO 45 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO:

El artículo 45 del Código del Trabajo, dice literalmente: " Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada, pagará al trabajador una indemnización equivalente a:

- 1) Un mes de salario por cada uno de los tres 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.

La figura jurídica que el artículo 45 del Código del Trabajo hace referencia a la Indemnización por Despido sin Justa Causa por parte del Empleador cuando este decide ponerle fin al Contrato de Trabajo por voluntad unilateral. También establece la forma de calcular los montos máximos y mínimos que el trabajador debe percibir en concepto de indemnización por los años de servicio; esta indemnización representa una sanción pecuniaria por el daño causado al trabajador cuando este es despedido por el Empleador sin mediar causa justa.

El mayor ataque que se le hace a dicho artículo por parte de los abogados del sector empresarial privado, es que las resoluciones dictadas por el Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala Laboral vienen a adjudicar intencionalmente una aplicación retroactiva de lo establecido en la norma laboral, argumentando que tal pago indemnizatorio, viola el artículo 38 de la Constitución Política de Nicaragua que consigna la irretroactividad absoluta, con la única salvedad en materia penal cuando favorezca al reo.

Sin embargo, el Tribunal de Apelaciones en múltiples sentencias a dejado bien sentado su criterio al respecto "considerando que se está reconociendo una realidad, como es el número de años que una persona ha trabajado para un determinado Empleador y en base a ello mandar a pagar la Indemnización que establece el artículo 45 Ct, esto no, significa que se esté aplicando retroactivamente la Ley, sino que se está reconociendo la realidad material, jurídica, económica y social que no puede volver a repetir el trabajador.

La aplicación legal del artículo referido no permite la aplicación retroactiva de la Ley, ya que independientemente que la relación laboral haya nacido antes o después del actual Código del Trabajo, lo que faculta el artículo 45 Ct. es: que hasta después de un año de la entrada en vigencia del nuevo Código, el trabajador tendrá derecho a esa indemnización, siempre y cuando el empleador de por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, y tomando muy en cuenta que dicho trabajador haya laborado para el empleador ininterrumpidamente un año o más.

El Doctor Solís Barker opina que "debe tenerse muy en cuenta que el Derecho Laboral busca EQUILIBRAR (no igualar), las relaciones entre trabajador y empleador. No puede compararse (ni igualarse) el daño que se causa al trabajador cuando se le despide sin causa justa, y especialmente, al quedar sin trabajo de un día para otro, que el que pudiere causarse al empleador con la renuncia del trabajador con 15 días de anticipación.

El tratamiento que se le ha venido dando al artículo 45 Ct. atenta contra el Principio Constitucional de Estabilidad Laboral, puesto que en su aplicación el trabajador se ha visto afectado en cuanto a permanencia en su trabajo, ya que no se ha entendido bien que la estabilidad en el empleo para el trabajador, debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación laboral lo exija.

### 3.3 DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES DE LEY POR CAUSA JUSTA IMPUTABLE AL TRABAJADOR: ARTÍCULO 48 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

El artículo 48 del Código del Trabajo dice literalmente: "El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

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

El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho. Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasara al Inspector general del Trabajo, si apelare de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado a recurrir a los tribunales.

En el presente artículo el problema que presenta en su aplicación no es el pago de las prestaciones de ley que señala el artículo 42 del Código del Trabajo, sino el cumplimiento administrativo contenido en el párrafo in fine del artículo 48 del Código del Trabajo.

Al respecto, afirma el Doctor Solís Barker, "el párrafo final de este artículo es el que provoca la mayor inconformidad y rechazo por parte de los empleadores, ya que los obliga a obtener de previo a cualquier despido en que consideran tener causa justa para ello, la autorización del Inspector Departamental del Trabajo. Esto es porque la causa justa los liberaría de la indemnización del artículo 45 del Código del Trabajo a como lo dispone, o del reintegro con pagos de salarios caídos, si el trabajador optare por esta acción.

Para la debida aplicación del artículo 48 del Código del Trabajo parte in fine y como norma general para que el empleador pueda dar por terminado un contrato de trabajo, en base a las causales que dicho artículo establece, debe contar de previo con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo.

Este requisito administrativo previo que solamente era requerido por el Código del Trabajo anterior para algunos casos, ahora el artículo 48 del Código del Trabajo lo generaliza para todo trabajador, por lo que si no se cumple con ese requisito de la autorización previa, no puede haber despido y si lo hay, entonces sobresale la aplicabilidad de la figura del reintegro y el pago de los salarios caídos.

Como un aporte a las formas legales de poner término al contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador, el Doctor Solís Barker nos enseña diciendo: Considero además oportuno e importante que se conozca el criterio de la Sala laboral del Tribunal de Apelaciones, Región III (Managua), sobre lo que el nuevo Código prescribe para poner fin legalmente por parte del empleador a un contrato de trabajo. En ello se involucran los artículos 45,46 y 48 del Código del Trabajo.

Nuestro Código regula las condiciones en las que el empleador puede poner término al Contrato de Trabajo de forma unilateral, básicamente bajo dos condiciones:

- a) Una de ellas es por la existencia de causas justas, las que en un número clausus, o sea de manera taxativa están contempladas en el artículo 48 del Código del Trabajo previo a la aplicación de este artículo se debe obtener la autorización del Ministerio del Trabajo, tras seguir un procedimiento administrativo. Si el empleador cumple con el procedimiento y comprueba la existencia de la causa alegada, no tiene mas responsabilidad que la establecida en el artículo 48 Ct
- b) La otra forma es el despido ad natum o sin justa causa, contemplada en el artículo 45 Ct. En este caso no requiere la autorización del Ministerio del Trabajo, ni comprobar la existencia de causas justas para el despido, pero debe pagar la indemnización contenida en el mismo.

Este artículo 45 del Código del Trabajo no es aplicable en todos los casos a la pura y simple voluntad del empleador. En efecto, el artículo 46 del Código del Trabajo contiene una serie de situaciones en las cuales no es aplicable. Entre estas situaciones nos encontramos la violación a disposiciones prohibitivas contenidas en el Código. El tramite ante el Ministerio del Trabajo es un pre - requisito procesal establecido por la ley, antes de entrar a conocer sobre el fondo del asunto, es deber de esta autoridad (Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones) conocer si se cumplió o no con ese pre-requisito.

El artículo 48 Ct. que impugnamos por inconstitucionalidad es a su vez incongruente artículo 263 del mismo cuerpo legal que establece que "El Ministerio del Trabajo tendrá a su cargo, en lo administrativo, la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y vigilará el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos y acuerdos referentes a esta materia, principalmente las que tengan por objetivo directo fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores.

El precipitado artículo como su misma redacción lo afirma determina de forma clara y precisa el ámbito legal de atribuciones y funciones que la ley le determine al Ministerio del Trabajo, dentro de la que no se encuentra la atribución de administrar justicia. Por lo que el referido artículo 48 Ct., también violenta los preceptos constitucionales consignados en los artículos 182 y 183 de la Constitución Política que integra y literalmente dice:

**Artículo 182 Cn:** "La constitución política es la carta fundamental de la República, las demás leyes están subordinadas a ella, no tendrán valor alguno las leyes, tratados, órdenes o disposiciones que se le opongan o alteren sus disposiciones".

**Artículo 183 Cn:** "Ningún poder del Estado, Organismo De Gobierno o funcionario, tendrá otra autoridad, facultad o jurisdicción que las que le confiere la Constitución Política y las Leyes de la república". Artículos estos que garantizan el principio de legalidad.

Para reforzar lo anteriormente argumentado, el artículo 48 no es solo inconstitucional e incongruente sino que también atenta contra el principio de celeridad procesal estipulado en el inciso h) del artículo 266 Ct., que orienta la economía procesal y a que los tramites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez.

Por lo tanto Excelentísima Corte Suprema de Justicia, pedimos que declaréis inconstitucional el artículo 48 del Código del Trabajo, porque violenta los artículos 158, 159, 160 y 164, 182 y 183 de la Constitución Política de Nicaragua".



## CAPITULO IV

### 4.1. ARGUMENTACION SOBRE LOS PERJUICIOS DIRECTOS E INDIRECTOS QUE LA LEY 185, CÓDIGO DEL TRABAJO, LES CAUSA A LOS EMPLEADORES.

"Los artículos referidos del Código del Trabajo, son violatorios de nuestros derechos constitucionales garantizados en los artículos enunciados y los mismos nos causan graves perjuicios directos e indirectos en nuestros derechos y garantías individuales, sociales y económicas.

**EN LO INDIVIDUAL:** Nos causa perjuicios porque atentan con nuestro derecho a ser tratados en condiciones de igualdad ante la ley, porque impiden nuestro libre ejercicio al derecho de contratación; porque en muchos casos, violan nuestro derecho a ser juzgados en materia laboral por las autoridades judiciales competentes; porque en múltiples casos podríamos someternos a fueros de excepción en materia laboral;

**EN LO SOCIAL:** Nos causa perjuicios porque nos otorgan en condiciones desiguales perjudiciales nuestros derechos de organización sindical, al ejercicio del derecho al paro y porque limita y prohíbe la libertad de negociación;

**EN LO ECONÓMICO:** Nos causa perjuicio porque se lesiona nuestra libertad de empresa: porque se lleva a la quiebra de nuestras pequeñas y medianas empresas y comercios; porque limitan y desestimulan la apertura de nuevos negocios; porque establecen cargas arbitrarias que atentan contra nuestro patrimonio y estabilidad económica; porque estas disposiciones inconstitucionales de la Ley N° 185, nos afectan severamente en nuestra condición de administradores y/o propietarios de pequeñas y medianas empresas, sometiéndonos a un proceso acelerado de deterioro económico que nos puede llevar a un estado de insolvencia o quiebra;

Así mismo afecta, la estabilidad laboral de quienes trabajan con nosotros; porque se crean condiciones negativas para la inversión, tan necesaria para el desarrollo económico y prosperidad de la nación, que haría que nosotros y todos los nicaragüenses viviáramos en condiciones más dignas; porque nos impiden nuestro derecho a ofrecer todas las formas de contratación y promoción de empleos para reducir el alto índice de desocupados en quienes no pensó este Código, quienes se encuentran en condiciones de miseria en una nación que siendo respetuosa del Estado de derecho, podría crear condiciones de desarrollo económico y sostenido, que nos permita individual y colectivamente integramos en condiciones competitivas en los procesos de integración regional y en la globalización de la economía mundial.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES



## CAPITULO V

### CONCLUSIONES

La actitud del Sector de los empleadores nicaragüenses al interponer Recursos por Inconstitucionalidad en contra de la Ley N° 185, "Código del Trabajo", donde señalan y cuestionan mas de 35 artículos de dicho Código, por considerarlos "viólatenos, a los derechos y garantías consagrados en la Constitución Política de la República", ha desatado una crisis de credibilidad a lo legislado en el Código del Trabajo de 1996.

Es evidente que la posición de los empleadores gira en torno a la limitación del poder coercitivo que tradicionalmente había ejercido en contra de los trabajadores y que el nuevo Código, los ubica ante instancias institucionales laborales que controlan posibles abusos por un lado, y por otro lado, plantean una situación de "córdobas y centavos" llegando al extremo de decir que el pago de prestaciones e indemnizaciones, los llevaría a la quiebra total de sus empresas, a la descapitalización e liquidez que los está conduciendo "a un proceso acelerado de deterioro económico".

Por todo lo anteriormente expresado, se observa que ese cuestionamiento al nuevo Código del Trabajo, nos conduce a la deducción lógica que el Sector de los Empleadores se opone al desarrollo laboral y a las conquistas de la clase trabajadora nicaragüense, que en las últimas cuatro décadas de la historia laboral de nuestro país, ha alcanzado con sus arduas luchas, enormes avances y conquistas, muchas de las cuales están plasmadas en el actual Código del Trabajo que ellos están impugnando por inconstitucionalidad.

Señalamos de manera especial los artículos 43,45,46 y 48 del Código del Trabajo, que representan reivindicaciones económicas y sociales para los trabajadores, en lo que tiene que ver directamente en la Terminación del Contrato Individual de Trabajo y que el Sector Empleador cuestiona ante la Corte Suprema de Justicia.

Debido a la negación pública de esos beneficios económicos que el trabajador nicaragüense ya tiene conquistados en el Código del Trabajo, es que el actual conflicto de aplicación a los artículos 43, 45 y 48 del código del trabajo que el sector empleador ha promovido en defensa de sus intereses y en detrimento de los beneficios legislados a favor de los trabajadores, ha trascendido por una parte, a las instancias rectoras del Ministerio del Trabajo y por otra, a los Jueces del trabajo y a los Tribunales de Apelaciones de Nicaragua.

Y dado que se ha reunido a través de la presente investigación monográfica, los diversos criterios y elementos de juicio laboral con respecto a la Terminación del Contrato Individual de Trabajo, de donde se desprenden las siguientes conclusiones:

1) El Sector de los Trabajadores está consciente en que el actual Código del Trabajo, recoge, regula y tutela algunas conquistas y reivindicaciones laborales, que tras largos años de lucha ellos han conseguido; entre dichos beneficios están, entre otros, el pago de prestaciones, la indemnización por años de servicio o antigüedad y la indemnización por despido injustificado, dichos beneficios se dan cuando el Contrato de Trabajo termina. Los trabajadores están de acuerdo con lo legislado en el Código del Trabajo y están dispuestos a defender sus conquistas, también entienden que "los derechos reconocidos en dicho Código son irrenunciables" y que "los beneficios sociales a favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante los Contratos de Trabajo o los Convenios Colectivos". Y que como tal, los trabajadores nicaragüenses se oponen a cualquier reforma del Código del Trabajo que trate de menoscabar sus derechos adquiridos.

2) Que el Sector de los empleadores se ha convertido en azote de los trabajadores a partir de las fechas, 26 y 27 de Febrero de 1997, en que interpusieron Recursos por Inconstitucionalidad en contra de la Ley N° 185, "Código del Trabajo", ante la Corte Suprema de Justicia, inició una campaña en contra de los más sentidos intereses de la clase trabajadora nicaragüense y que a 20 meses de su inicio, no solamente a generado un conflicto de criterios en tomo a la aplicación interpretativa de los artículos 43, 45 y 48 del Código del Trabajo, sino que ha utilizado todos los espacios de divulgación posible para conspirar en contra de los derechos adquiridos de los trabajadores y han preparado el terreno para una contra - reforma laboral, donde tendrán la oportunidad de derogar los artículos antes mencionados.

Calificó de oportunista la presunta conducta socio - laboral de los que renuncian (alusión al artículo 43 Ct) para tener derecho a una indemnización (...) Para el COSEP, el acto voluntario de renunciar por parte del trabajador no tiene por que ser asumido por el empleador" Considera además que el pago de la antigüedad a un trabajador es una imposición y que en general, tal como está actualmente, el Código del Trabajo obstaculiza la inversión.

Es concluyente la "guerra de desprestigio" que el Sector de los Empleadores continua sosteniendo, en contra del Código del Trabajo y en especial de los "irrenunciabiles derechos adquiridos" en dicha norma legal que los trabajadores han conquistado a través de largos años de lucha. Después de 20 meses de maniobras en contra de los trabajadores, los empleadores continúan endureciendo sus posiciones para dañar y menoscabar, las mínimas garantías sociales que actualmente les brinda el nuevo Código del Trabajo.

3) Para concluir en una buena parte con la diversidad de criterios aplicados a la Terminación del Contrato Individual de Trabajo, artículos 43, 45 y 48 del Código del Trabajo, es urgente y determinante que la Corte Suprema de Justicia resuelva los Recursos por Inconstitucionalidad en contra del Código del Trabajo, que han sido introducidos ante ella y sobre todas las disposiciones que tengan que ver con la Ley N° 185. Que se restituya de una manera renovada el Tribunal Superior del Trabajo, con dependencias en todo el país y con Jueces idóneos especializados en materia laboral y con un amplio perfil social. De lo contrario, será prudente y laboralmente necesario, abrir una Sala Laboral en la Corte Suprema de Justicia, que venga a constituir la más lata jerarquía laboral dentro de la Organización Judicial Nacional, a fin de que se reconozca la jurisprudencia laboral y que ésta sea de obligatorio cumplimiento para todos los Jueces y Tribunales sujetos a su jurisdicción, con el propósito de que no proliferen más los criterios encontrados entre los juristas, tal y como se manifiestan en la actualidad, donde está puesta en entre dicho este tipo de jurisprudencia laboral.

