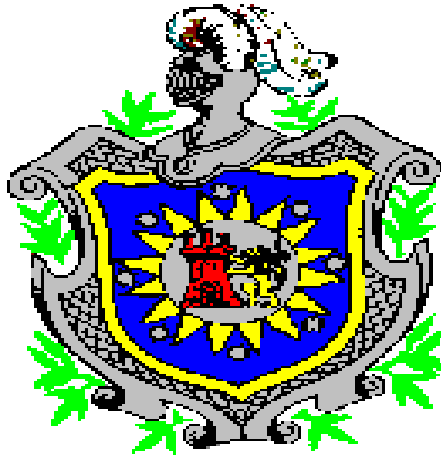


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
UNAN – MANAGUA
Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas
Departamento de Derecho.



Monografía

Tema: Diferencias Jurídicas entre los Contratos por Servicios Profesionales y los Contratos Laborales en el Sector Público.

Participantes: Paola Alexandra Alvarado Ruiz
Yadira del Socorro Ruiz Rios
Argelia de los Ángeles Granados Linares

Docente Tutora: Msc. Carol Ivone Cash Quiroz

Managua, Nicaragua 28 de Enero del 2014.-

Dedicatoria

Dedico este trabajo monográfico a mi amado hijo Octavio Alessandro Martínez Alvarado, que es el tesoro más grande que tengo, a mi amada madre y a mi querida hermana quienes han sido mi pilar de apoyo para seguir adelante y en quienes siempre he encontrado la fortaleza para continuar.

Agradecimiento

Primero que nada quiero agradecerle a nuestro padre celestial, que es Dios nuestro señor, por haberme ayudado a culminar mi carrera y nunca desampararme. En segundo lugar quiero agradecerle a mis padres por haberme apoyado y alentado a ser alguien en la vida en lo que respecta profesionalmente y en tercer lugar quiero agradecerles a mis profesores que me acompañaron en este arduo camino y que dedicaron tantas horas de su tiempo para enseñarnos, agradezco mucho a todos y cada uno de ellos.

De igual manera quiero agradecer a la Dra. Carol Cash por la gran disposición que tuvo al aceptar ser nuestra tutora, y por quien en lo personal siento una gran admiración.

Paola Alexandra Alvarado Ruiz

Managua, 28 de Enero del 2014.

Dedicatoria

Dedico este trabajo Monográfico a mis tesoros mas preciados mis dos hijas Karla y Paola Alvarado Ruiz, quienes todo este tiempo me apoyaron para que siguiera adelante y de quienes aprendí mucho y que siempre unidas como familia todo se puede lograr.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a mi Padre Celestial mi creador Dios, por haberme hecho la obra de culminar mis estudios, por que sin la ayuda de él nunca lo hubiera logrado. También un sincero agradecimiento a todos mis maestros por haber transmitido todos sus conocimientos y de los cuáles aprendí muchísimo y que siempre que tuve una inquietud siempre estuvieron allí, también agradezco mucho al Dr. Randolph Zeledón, por el gran apoyo que me brindo en todo momento, igualmente agradezco al Dr. Jaime Lowery, que además de un gran profesor es una persona muy generosa, así como también agradezco al personal administrativo de esta querida e entrañable Alma Mater la UNAN-Managua, que siempre la llevaré en mi corazón por esta gran oportunidad que me brindó al ocupar sus aulas. Que Dios me los bendiga a todos hoy y siempre.

Finalmente agradezco a mi tutora, la Dra. Carol Cash Quiroz, quien desde el momento en que le dijeron que fuera nuestra tutora, dijo que si y estuvo dispuesta a apoyarnos en todas las consultas, es una gran docente con la calidad que pocos tienen hoy en día.

Yadira del Socorro Ruiz Ríos

Managua, 28 de Enero del 2014.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi hija Emily Camilla Lacayo Granados, por ser fuente de mi inspiración, por haber sacrificado conmigo sus primeros dos años de vida en la conclusión de mis estudios.

Agradecimiento

Agradezco de todo corazón a mi padre celestial porque me ayudo a salir de los retos mas difíciles que tuve a lo largo de mi carrera, por ser el principal patrocinador en el cumplimiento de mis sueños.

Agradezco a mi Gran Alma Mater, la Unan-Managua, el lugar de mis sueños hecho realidad y a mis estimados maestros por haberme transmitido sus conocimientos.

Igualmente agradezco a mi tutora quien siempre estuvo accesible a aclarar nuestras inquietudes de igual manera agradezco a todas aquellas personas que pusieron un granito de arena y me apoyaron para que no me detuviera en la conclusión de mis estudios.

Argelia de los A. Granados Linares

Managua, 28 de Enero del 2014.

RESUMEN

La presente Monografía está orientada al análisis de las diferencias Jurídicas que existen tanto para los contratos por servicios profesionales (contratos civiles) y los contratos laborales, así como determinar la protección que brinda a los trabajadores nuestra legislación laboral vigente.

Para la realización de esta monografía, nos hemos planteado como problema principal determinar si el empleador al constituir un contrato por servicios profesionales, persigue a través de la situación contractual la evasión del pago de las prestaciones sociales que generan un contrato laboral.

El Protocolo de esta investigación se estructuró de la siguiente manera: **A.** Problema, **B.** Objetivos, **C.** Marco Teórico, **D.** Marco Metodológico, **E.** Análisis, **F.** Conclusiones, **G.** Recomendaciones, **H.** Bibliografía, **I.** Anexos. Para dar inicio a esta investigación se realizó la conceptualización de ambos contratos, para determinar sus diferencias y los elementos constitutivos de los mismos, se analizaron las leyes de la materia y dentro de nuestro diseño metodológico, se realizó análisis de algunas sentencias emitidas por la Sala Laboral y el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, para conocer el criterio jurídico referente a este tipo de contrataciones.

El numeral F. contiene las conclusiones en las cuales se deja bien delimitado los elementos que componen los contratos laborales y los contratos civiles y que a pesar de ello, en la práctica se sigue generando confusión para algunos empleadores, sea esto por desconocimiento o por mala fe, aplicando la figura de simulación jurídica, la cuál fue abordada en el presente monografía.

Así mismo se concluyó que a pesar de utilizar la figura de contrato por servicios profesionales, si de acuerdo al principio de primacía de la realidad, el empleador no demuestra la veracidad de este contrato, deberá pagar a sus trabajadores todas las prestaciones a la que tiene derecho, causándole perjuicio económico a su empresa

En muchas ocasiones, se celebran contratos de prestación de servicios profesionales con personas que no tienen esa condición indispensable para celebrar contratos de tal naturaleza, practicando de esta manera una simulación jurídica, cuyas consecuencias legales perjudican principalmente al patrón, pues los derechos de los trabajadores son irrenunciables y de no acreditar la naturaleza civil del servicio, deberá de cubrir lo que dejó de pagar, con distintos recargos, por serle imputado.

El Numeral g. contiene algunas recomendaciones enfocadas principalmente a la práctica adecuada que debe implementar el empleador o contratista al momento de realizar una contratación, para evitar causar perjuicios económicos y daños a los derechos laborales de un trabajador y perjuicio económico a su empresa.

GLOSARIO

Ostensible: adj. Que puede manifestarse o mostrarse. Manifiesto, patente. Como sinónimos podemos encontrar las palabras visibles, notable, viable, patente, palpable, manifiesto.

Disistimiento: s.m. Falta de acuerdo o de aceptación, por parte de una persona, de una situación, una decisión o una opinión. Disconformidad, discrepancia, disensión.

Honorarios: s m p/ honorario retribución o sueldo que recibe una persona por un trabajo realizado.

Contractual: adj Procedente del contrato o derivado de él.

Conmutativo: MAT Díc. de la propiedad que cambia el orden de las cantidades en una operación sin alterar el resultado.

Bilateral: adj. De las dos partes, lados o aspectos que tienen relación con una cosa o que afecta estos: un acuerdo bilateral entre patronal y sindicatos.

Código Napoleónico: El Código Civil Francés (llamado Código de Napoleón o Código Napoleónico), es uno de los más Códigos Civiles del mundo. Denominación oficial que en 1807 se dio al hasta entonces llamado Código Civil de los franceses, aprobado por la ley del 21 de marzo de 1804 y todavía en vigor, aunque con numerosas e importantes reformas, Creado por una comisión a la que le fue encomendada la recopilación de la tradición jurídica francesa, dio como

resultado la promulgación del Code civil des Francais el 21 de marzo de 1804, durante el gobierno de Napoleón Bonaparte.

El Código de Justiniano (en latín Codex Iustinianus), es una recopilación de constituciones imperiales promulgada por el emperador Justiniano, en una primera versión, el 7 de abril de 529 y en la segunda el 17 de noviembre de 534. Esta última forma parte del denominado Corpus Iuris Civilis.

Cesantías: Las cesantías son, en Colombia una prestación social que todo empleador debe reconocer a sus trabajadores con el fin de que éstos puedan

Intuitu Personae: es una locución latina que significa “ en atención a la persona”. Hace referencia a aquellos actos o contratos en que la identidad o determinadas características personales de una parte son factor determinante de su celebración.

Servicio Inmaterial: Un bien es un objeto material o servicio inmaterial cuyo uso produce cierta satisfacción de un deseo o necesidad los bienes pueden ser bienes .libres (o ilimitados).

Colegir: v, tr. Sacar una conclusión por medio de un razonamiento a partir de una situación anterior o de un principio general, deducir, inferir. **OBS.** Se conjuga como elegi.

Voto Razonado: fallo fundado en razones.

Jurisprudencia: Se entiende como informes dictados por los órganos jurisdiccionales del estado. Esto significa que para conocer el contenido completo de las normas vigentes, hay que considerar como han sido aplicadas en el pasado.

En otras palabras, la jurisprudencia es el conjunto de sentencias que han resuelto casos iguales o similares de la misma manera o en el mismo sentido.

Simulación : Es la declaración de un contenido de voluntad no veraz, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir, con engaño, la apariencia de un negocio jurídico irreal, que no existe, o que es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo.

INDICE

Introducción	- 16 -
Antecedentes	- 20 -
1.1 Historia del Contrato de Trabajo.....	- 20 -
Derecho Romano Clásico:	- 20 -
La Evolución del contrato en Roma:	- 21 -
Justificación del tema.	- 22 -
A. Problema.	- 24 -
B. Objetivos	- 25 -
i). Objetivo General	- 25 -
ii) Objetivos Específicos	- 25 -
C. Marco Teórico	- 26 -
CAP. I.- Conceptos básicos sobre contratos laborales con énfasis en el ámbito estatal, y prestación de servicios profesionales relacionados con la legislación vigente.....	- 26 -
Contrato Laboral.....	- 27 -
Contrato de duración determinada:.....	- 30 -
Contratos con una duración indeterminada:.....	- 31 -
Contrato por servicios profesionales.	- 31 -
Contrato de Servicios Profesionales en Materia Civil.....	- 32 -
Contrato de servicios profesionales en el ámbito estatal.....	- 33 -
CAP. II.- Beneficios Económicos y Sociales establecidos en las Leyes Civiles y Laborales.	- 35 -
CAP. III.- Simulación Contractual.	- 54 -
Indicios de Simulación Contractual:	- 56 -
Clases de Simulación:	- 56 -
CAP. IV.-. Análisis comparativo entre lo que establece la legislación nicaragüense y la legislación de Costa Rica, referente a	

estos dos tipos de contratos por Servicios Profesionales y Contratos Laborales.	- 57 -
Contrato por Servicios Profesionales en el Código Civil:.....	- 63 -
Similitudes de la Legislación de Nicaragua con la Legislación de Costa Rica:-	68 -
D. Marco Metodológico	- 72 -
iii) Inferencias y recomendaciones a partir de la información secundaria recopilada y analizada.	- 73 -
E. Análisis	- 74 -
Diferencias entre los contratos civiles y contratos laborales de acuerdo a la legislación vigente. Análisis de las diferencias.....	- 74 -
Análisis General de los criterios Jurisprudenciales.	- 75 -
Análisis Jurisprudencial.	- 76 -
Transformación de un contrato civil a uno laboral por la vía de hecho, ulteriormente en el derecho.....	- 120 -
F. Conclusiones	- 121 -
G. Recomendaciones	- 123 -
H. Bibliografía	- 124 -
I. Anexo.	

Introducción

El derecho laboral es una rama del derecho, cuyas normas y principios tienen como finalidad regular las relaciones jurídicas entre personas empleadoras y trabajadoras, proteger el trabajo humano productivo, originado por una prestación voluntaria, subordinada y retribuida de la actividad humana.

A partir de este concepto, se desprenden elementos importantes para discutir: Como son para los contratos laborales: la Prestación de servicios, los sujetos, la individualización, la subordinación, el salario y la jornada laboral, y los elementos que se desprenden en los contratos de servicios profesionales son: la autonomía, honorarios profesionales, tienen carácter de renunciabilidad, no esta sujeto a obligaciones ni prohibiciones establecidas.

El trabajo productivo en tanto acción humana que supone el ejercicio de actividades para favorecer procesos productivos en beneficio del desarrollo del país; que genera la persona trabajadora, bienestar y satisfacción de sus necesidades físicas, emocionales y sociales, siempre y cuando el trabajo que se desarrolla esté enmarcado en la legalidad.

El trabajo como producto de una obra, un producto o servicio finalizado, es el resultado concreto del esfuerzo realizado por la fuerza humana de la persona trabajadora y adquiere relevancia por el pago que se recibe por ello. La persona trabajadora es libre de elegir el ejercicio de su profesión. Cualquier persona apta para desempeñar un trabajo está en completa libertad de escoger qué tipo de profesión u oficio desempeña, dónde y con quién desea trabajar. Una persona trabajadora es apta y tiene completa libertad de escoger que tipo de profesión u oficio desea desempeñar donde y con quien ejercer determinado trabajo. Esto pone fin a una de las formas de esclavitud, pues nadie puede en la actualidad ser obligado a trabajar para una persona o una empresa donde no se sienta cómodo.

Cuando se violenta esta libertad, se estarían violentando los acuerdos consignados y ratificados por el Gobierno de Nicaragua en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 29 sobre el Trabajo Forzoso, y 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, todo esto basado en el espíritu de los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo.

El trabajo subordinado se concibe siempre bajo una subordinación, porque es realizado para un tercero, ya sea éste una persona natural o jurídica; implica una actividad cuya obra o labor es considerada en sí misma y no en el resultado final.

Es una actividad humana lícita, en la cual una persona trabaja para otro en una empresa ajena, a cambio de una remuneración. Tres elementos característicos distinguen a este tipo de labor: La subordinación técnica o administrativa, la jornada de trabajo y la remuneración. Vale destacar que también existen trabajos no subordinados. Una de las formas de trabajo no subordinado es el “autónomo”, que realiza una persona con su propia empresa a favor de otra, a cambio de un precio determinado; es el caso por ejemplo, del empleador que tiene su propia empresa para elaborar cajas de cartón.

La otra forma clásica de trabajo no subordinado es el que se presta, por contrato de servicios profesionales, que lo puede realizar cualquier persona que presta un servicio y que por sus destrezas y conocimientos sobre un asunto pacta con la otra parte; no en una posición de subordinación, ni de dependencia, sino en una posición de igualdad.

En esta relación de servicios, las partes contratantes no tienen una determinación de nombre específico y sus pactos se rigen por lo que establezca su voluntad y las leyes civiles.

La OIT, en su trigésima cuarta reunión de 1951 ha consignado en el Convenio 100 sobre la Igualdad de remuneración, que comprende el salario o sueldo ordinario básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por

la persona empleadora, directa o indirectamente a la persona trabajadora, en concepto del empleo de esta última. Así como promover y, en la medida que sea compatible con métodos para garantizar a los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración por medio de:

- La legislación nacional;
- Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- Contratos Colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- La acción conjunta de estos diversos medios.

En el caso de Nicaragua, ese salario debe ser pagado en moneda de curso legal y no en especie, salvo las excepciones legales que más adelante se abordarán. La remuneración debe de ser una contraprestación que dignifique la labor realizada por la persona trabajadora, pues de lo contrario se estaría concibiendo una especie de explotación. “No se presume la gratuidad del trabajo”.

El trabajo dignifica al ser humano. Al llevar a cabo una actividad y recibir un pago, la persona puede satisfacer las necesidades básicas suyas y de su familia, lo que representa un mejor nivel de vida, salud, educación, servicios básicos, vivienda, etc.

El trabajo constituye el medio y función necesaria para realizarse en la vida, para lograr los objetivos que los seres humanos nos planteamos que el derecho laboral se manifieste, es necesario que existan dos partes celebrando un contrato o relación de trabajo, estas son la persona trabajadora y la persona empleadora. Por ello, podemos decir que el derecho laboral es el conjunto de normas y principios jurídicas que regulan precisamente esa relación de trabajo

En el presente trabajo nos estaremos refiriendo a la forma legal en que se encadenan las partes (empleadores y trabajadores) mediante un contrato. Este

determina el contenido y alcances de su relación. Se analizarán las diferencias jurídicas que existen entre ambos contratos, que es un contrato laboral y que es un contrato de servicios profesionales, cuando se considera que existe, si debe ser escrito o no, así como a quiénes les corresponde su ejecución y defensa.

Analizaremos el contrato individual de trabajo: el que hacen los individuos independientemente de lo que pacten otras personas o grupos.

Explicaremos los elementos y características de los contratos individuales de trabajo y de los contratos por servicios profesionales, cómo se elaboran, las causas de suspensión y terminación, además de los efectos jurídicos para las personas involucradas.

Antecedentes

1.1 Historia del Contrato de Trabajo

El histórico paso de la regulación de la contratación de servicios personales del derecho civil al laboral lo cuál marca un cambio en la historia de la humanidad; la temática de la contratación laboral, cuyo origen es sin duda el derecho civil, tiene su fuente en el libre albedrío de las personas; es el imperio de la voluntad de las partes el que se convierte en la posibilidad de armar un instrumento con fuerza legal, lo que formaliza un pacto o un acuerdo libremente considerado por dos o más personas, condicionado en todo caso, a que gocen de capacidad legal para ello, como se reglamenta después.

El crecimiento y la complicación de la vida humana, cada vez más intensa, va construyendo un enorme laberinto legal cuyas salidas requieren conductores novedosos. Tal complejidad exige el diseño de estrategias que ofrezcan a cada persona el disfrute de sus derechos, con libertad para expresarse, relacionarse, para crear formas potentes de protección jurídica, sin alterar la libertad que debe coronar al imperio del ser humano.

Al pensar en la evolución del trabajo y sus medios de contratación, es obligatorio entrar en el campo de las fuentes históricas del derecho civil románico y citar el Código Napoleónico.

Derecho Romano Clásico:

El concepto de contrato, entendido en el sentido actual, no se formó como tal en el Derecho Romano, sino que, sobre la base de las consideraciones realizadas en la época romana, las ideas que se iban formando sufrirían un desarrollo posterior (se van gestando en esta época, pero no culminan en un concepto general). No es

necesario profundizar demasiado para percibir la falta de un concepto general de contrato en Derecho Romano clásico (dicho concepto será propio del pensamiento jurídico moderno): para la mentalidad casuística de la jurisprudencia romana de la época clásica no existía un concepto general de contrato, sino una serie de tipos contractuales.

La Evolución del contrato en Roma:

Como se ha expresado anteriormente, no todo acuerdo de voluntades era considerado contrato, sino solamente aquellas relaciones a las que la ley atribuía el efecto de engendrar obligaciones civilmente exigibles.

En el Derecho Justiniano, el contrato es el acuerdo de voluntades capaz de constituir a una persona en deudora de otra, incluyendo como tales a toda clase de negocio que tuviera por fin la creación, modificación o extinción de cualquier relación jurídica.

El Nexus fue el primer contrato romano que se caracterizaba por las rígidas solemnidades que debían seguirse para su perfeccionamiento, como la pesada del cobre y la balanza y la presencia del librepens y de los cinco testigos.

Justificación del tema.

En Nicaragua desde que inició el auge de la cooperación externa a través del financiamiento de proyectos, la figura del contrato civil o por servicios profesionales comenzó a utilizarse para contratar a profesionales de manera temporal para la prestación de ciertos servicios de carácter profesional contra entrega de productos concretos, que es lo que se denomina como prestación de servicios profesionales. Sin embargo, durante la década de los 90 el presupuesto de la cooperación externa era sumamente alto con relación al presupuesto global del país, razón por lo cual a una buena parte de los profesionales, sobre todo del gobierno central se les contrataba bajo la figura de un contrato civil de servicios profesionales, y no bajo la figura de un contrato de trabajo, amparado bajo el Código del Trabajo.

Aún hoy en día, en nuestro país, existe una cantidad de empleadores que utilizan la figura jurídica de contratos por servicios profesionales, para evadir el pago de las prestaciones sociales, es decir realizan un contrato simulado, esto con el objetivo de producir, con engaño la apariencia de un negocio jurídico irreal distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo.

Por tal razón como tema de estudio analizaremos la diferencia jurídica que existe entre los contratos por servicios profesionales y los contratos laborales, la figura jurídica que utilizan algunos empleadores para evadir sus obligaciones y lesionar de esta manera los derechos laborales de sus trabajadores.

Consideramos que aunque un empleador suscriba un contrato de servicios profesionales o de consultoría como se denomina en algunos ámbitos, con el cual pretenda disminuir sus obligaciones como el pago del Seguro Social, décimo tercer mes, vacaciones, entre otros, bajo el amparo de este contrato, una vez que quede demostrada la relación laboral, deberá aplicarse las reglas de éste.

En muchos casos el problema no solo radica en la simulación de contratos laborales a través de contratos civiles, sino también en que los abogados y gerentes de entidades estatales o públicas no saben con certeza cuándo o en qué momento se debe aplicar cada tipo de contrato. De ahí la necesidad de que quede bien establecido en este trabajo monográfico, la definición de cada tipo de contrato, los elementos que constituyen cada uno de ellos, para que tipo de trabajo se utiliza dependiendo de la naturaleza del mismo entre otras cosas.

Las razones que nos motivaron a realizar este estudio sobre las diferencias jurídicas entre los contratos de trabajo individuales y los contratos de trabajo por servicios profesionales en el sector público en Nicaragua, es cuando se da el caso en que un empleador contrata a un trabajador bajo la modalidad de servicios profesionales entonces se constituye el contrato por servicios profesionales en mecanismo para violentar los derechos laborales, por tal razón es de suma importancia tener bien claro cuál es el régimen jurídico establecido en Nicaragua, ya que muchas veces las autoridades asumen potestades que la ley no le otorga y por tanto, los actos que realizan pueden ser impugnados y revocados legalmente.

A. Problema.

De acuerdo al Diccionario de la Real Lengua Española¹, la definición de problema es la siguiente:

Del Latín problema: 1. Cuestión que se trata de aclarar. 2. Proposición o dificultad de solución dudosa. 3. Conjunto de hechos o circunstancias que dificultan la consecución de algún fin.4. Planteamiento de una situación cuya respuesta desconocida debe obtenerse a través de métodos científicos.

Para efectos de la Monografía, la definición número cuatro es la que consideramos que sería más ajustada a lo que nos estamos refiriendo, ya que hay una situación planteada, cuya respuesta desconocemos, pero que queremos conocer y la misma se hará a través de métodos científicos.

De acuerdo a lo que hemos revisado en la materia de: Diseño Monográfico, una de las mejores maneras de plantear el problema, es haciendo del tema una pregunta, por lo tanto el problema que nos planteamos en la Monografía es el siguiente:

¿Cuáles son las diferencias jurídicas que establecen las leyes laborales, para los contratos por servicios profesionales y los contratos laborales en el sector público?

¹ Diccionario de la Real Academia Española 2001. Vigésima segunda edición.

B. Objetivos

I). Objetivo General

Analizar las diferencias jurídicas entre los contratos individuales y los contratos por servicios profesionales en el sector estatal en el período del 2009-2012.

ii) Objetivos Específicos

1. Interpretar los elementos básicos de la contratación en materia civil y laboral en Nicaragua.
2. Establecer las diferencias jurídicas entre los contratos laborales y los contratos por servicios profesionales.
3. Conocer si en realidad los contratos de trabajo no subordinados en el sector estatal en Nicaragua se constituyen en virtud de una simulación jurídica para violentar los Derechos de los trabajadores.
4. Realizar un estudio comparativo de lo que establece la Legislación Nicaragüense y la Legislación de Costa Rica, referente a los contratos laborales y los contratos por servicios profesionales.

C. Marco Teórico

CAP. I.- Conceptos básicos sobre contratos laborales con énfasis en el ámbito estatal, y prestación de servicios profesionales relacionados con la legislación vigente.

La Constitución Política de Nicaragua es la norma legal de más alto rango en nuestro ordenamiento jurídico, en ella se tutelan los derechos y garantías de todos los ciudadanos de la República de Nicaragua.

De acuerdo a la Constitución Política de la República de Nicaragua, en el Capítulo V: Derechos laborales, artículos 80 al 88, se establece el derecho al trabajo, a tener un contrato de trabajo, a tener una estabilidad laboral, a tener las remuneraciones correspondientes y prestaciones sociales de ley. En la Constitución nicaragüense se especifican dos tipos de contratos (art. 88): Contratos individuales y acuerdos colectivos.

En el Capítulo III, Derechos sociales, el Estado nicaragüense garantiza a todos los nicaragüenses el derecho a seguridad social, iguales sueldos por igual trabajo, condiciones laborales que garantizan su salud, día laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, seguridad laboral y libertad de asociación.

Según los Artos. 2435 y 2436 del Código Civil, se establece que el contrato es un acuerdo de dos o más personas para constituir, regular o aclarar entre las mismas un vínculo jurídico. Además establece las condiciones indispensables para la validez de las obligaciones en general, se requiere, para las que nacen de contrato, el consentimiento, y que se cumplan las solemnidades que la ley exija.

Para iniciar este capítulo definimos los siguientes conceptos:

Contrato Laboral.

Para **GUILLERMO CABANELLAS** “El 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 renumeración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra”.

El contrato de trabajo es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra, a fin de trabajar bajo la dirección de ésta y en su provecho, a cambio de una remuneración llamada salario.”²

Al analizar con detalle las definiciones transcritas se advierte que el contrato individual de trabajo posee cuatro elementos imprescindibles:

- 1) Debe existir una prestación de servicios personal y voluntaria, pues la voluntad de contratar del empleador se sustenta en las características personales del trabajador. Esa prestación de trabajo debe hacerse por cuenta ajena, es decir, a favor de otros u otros, y esto implica que el trabajador no asume los riesgos del negocio porque es el empleador quien es el titular de los frutos de su trabajo, es decir, la relación jurídica se limita a un intercambio de prestación de trabajo por salario, no importa el resultado negativo o positivo de la colocación de los frutos de ese trabajo en el mercado.
- 2) Se requiere que las obras o servicios de que se traten se efectúen en una relación de subordinación³ con respecto del empleador, entendiendo la

² Derecho del Trabajo. Benito Pérez. Editorial Astrea de Alfredo y Benito de Palma, Buenos Aires, 1983. P. 96.

subordinación como la dirección que el empleador hace de la actividad del trabajador, a través de normas, instrucciones y órdenes relativas a la ejecución del trabajo. Se debe señalar que la subordinación jurídica es la esencia del contrato de trabajo en virtud de que determina la naturaleza jurídica del mismo, resulta pues el elemento constitutivo de la relación laboral.

3) Es preciso que exista una retribución económica (Remuneración), entendida como el “pago que recibe de su empleador el trabajador como contraprestación de la labor prestada como consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo”.⁴

De acuerdo al Código del Trabajo, en su Arto. 19, el contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio. La relación de trabajo, cualquiera que sea la causa que le de 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 aquel por el cual una persona física denominada trabajador se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez se obliga a pagar por estos servicios, una remuneración determinada.⁵

La ley laboral define al Empleador, quien es un individuo o una entidad legal que contrata los servicios de un trabajador o la ejecución de algún tipo de producción por parte de un trabajador a cambio de una compensación económica. El

4 Derecho del Trabajo Nicaragüense. Donald Alemán Mena. Editorial PAVSA Segunda edición junio 2006, P. 75.

⁴ Derecho del Trabajo. Benito Pérez. Editorial Astrea de Alfredo y Benito de Palma, Buenos Aires, 1983. P. 146.

⁵ www.wikipedia.com, enciclopedia libre

Empleador es una unidad económica de producción, distribución o comercialización de bienes o servicios. La ley también define al Trabajador/Empleado, los cuales son individuos que se comprometen, verbalmente o por escrito, de forma individual o colectiva, explícitamente, de manera temporal o permanente, a iniciar una relación laboral con otro individuo o entidad legal (el Empleador) para prestar un servicio o realizar un trabajo físico o intelectual bajo la supervisión directa o indirecta del empleador a cambio de un sueldo o salario. A la hora de clasificar a los trabajadores con contratos definidos o indefinidos deben tenerse en cuenta los siguientes factores: Tiempo, disposición, obligación, horario laboral, instrucciones, dependencia jerárquica y dependencia económica.

En el Capítulo 1 del Código Laboral sobre relaciones laborales y contratos de empleo, el párrafo 19 indica lo siguiente: La relación laboral o de trabajo, independientemente de su origen, consiste en la prestación de trabajo por parte de un individuo subordinado a un empleador a cambio de un sueldo o salario. Un contrato de empleo individual es un acuerdo verbal o escrito entre el empleador y el empleado que establece una relación laboral entre ellos para realizar algún tipo de trabajo o servicio personal.

Según el art. 20 del Código Laboral, el contrato escrito debe incluir lo siguiente: a) Lugar y fecha de firma del contrato, b) Identidad y residencia de las partes implicadas y, si procede, el nombre completo del representante legal de la entidad que proporciona empleo, c) Descripción del trabajo y del lugar de trabajo, d) Duración del empleo: diariamente / semanalmente, indicando si es diurno, nocturno o empleo mixto, e) Indicación de la duración del contrato: ej., un periodo de tiempo específico o indefinido, f) El importe del sueldo o del salario, forma de pago, periodicidad, lugar de pago y, si procede, honorarios por unidad de tiempo, producto, tarea o trabajo, comisión, reparto de beneficios u otro elemento adicional al sueldo o salario, junto con el sistema de cálculo del sueldo o salario, g) firma, ante dos testigos, de las partes o de los representantes legales o huella dactilar o

firma en nombre de los empleados que, por algún motivo, no hayan podido firmar ellos mismos y h) la ausencia de alguno de estos elementos no exime a las partes implicadas de cumplir esta disposición. En cualquier caso, se considerará satisfecho en sus partes relevantes por lo que queda determinado mediante acuerdo colectivo o derecho laboral.

El art. 24 del Código Laboral, establece que el contrato laboral puede ser verbal cuando haga referencia a: a) Trabajo agrícola, b) Servicios domésticos y c) Trabajo temporal u ocasional inferior a diez días. En los casos de arriba y en los tres primeros días de empleo, el empleador debe proporcionar al trabajador un certificado en el que se indique la fecha de inicio del empleo y el sueldo acordado. Este certificado será prueba suficiente de la existencia de una relación laboral, salvo que se demuestre lo contrario. La relación laboral y el contrato individual pueden especificar un periodo de tiempo definido o indefinido.

Contrato de duración determinada:

Es un contrato para un determinado periodo de tiempo (ej. del 1 de octubre al 1 de marzo – cinco meses). Este tipo de contrato es legal, ya que establece cuándo finaliza el contrato.

Los trabajadores empleados para determinados periodos de tiempo suelen excluirse de los acuerdos colectivos, lo que significa que no podrán optar a las prestaciones a las que, de lo contrario, tendrían derecho. Esto crea relaciones laborales flexibles, reduce los costes de mano de obra y permite una explotación máxima de la fuerza laboral.

Contratos con una duración indeterminada:

En este tipo de contrato, el empleado comienza el trabajo con un periodo de prueba de un mes. Si al finalizar dicho periodo el empleador no está satisfecho con el rendimiento del empleado, la relación finaliza. Si el trabajador no está satisfecho con el trabajo, tiene derecho a terminar la relación.

El Arto. 27 del CT vigente, establece que el contrato o la relación de trabajo se consideran 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.

Contrato por servicios profesionales.

En el contrato de prestación de servicios el contratado se obliga, sin estar subordinado al contratante, a prestarle sus servicios (materiales o intelectuales) por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución.

El contratado brinda sus servicios intelectuales o materiales en forma personal: debe ser profesional o poseer determinadas cualidades manuales o técnicas que ofrecer; pues el objeto del contrato será la prestación de dichos conocimientos o habilidades. Este se constituye en el deudor del servicio y el acreedor de la retribución. El contratante es la persona que requiere de los servicios intelectuales o materiales del contratado y lo contrata, para aprovechar dichas cualidades, a

cambio de una retribución. Se constituye en el acreedor del servicio y el deudor de la retribución.⁶

A continuación ampliaremos los conceptos de las definiciones anteriormente descritas.

Contrato de Servicios Profesionales en Materia Civil.

En el caso de los contratos por servicios profesionales las partes contratantes no son ni empleadoras ni trabajadoras⁷. El contrato de servicios profesionales puede ser celebrado por cualquier persona sin que necesariamente ostente un título profesional a pesar de llevar tal calificativo; este contrato se celebra cuando se requiere que la persona tenga conocimientos especializados en un área determinada, por ejemplo cuando un consultor especialista en Derecho Municipal es contratado para impartir una actividad educativa a los trabajadores de una alcaldía municipal. La prestación de servicios se refiere a la ejecución de labores basadas en la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia o empresa. El contratista tiene autonomía e independencia desde el punto de vista técnico y científico para la ejecución del trabajo, lo que constituye el elemento esencial de este contrato. El elemento del que adolece la prestación de servicios profesionales y que la excluye del ámbito laboral, es la subordinación que se desvanece en este caso. El prestador de servicios recibe el encargo de su cliente y decide la mejor forma de satisfacerlo. La retribución que recibe quien presta un servicio profesional no se denomina salario, sino honorario profesional. No es meramente una cuestión terminológica sino sustancial; el salario es irrenunciable y conlleva una serie de medidas *protectoras*: a) son preferentes a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente; b) no puede ser afectado por concurso, quiebra o sucesión y se paga en forma inmediata, c) Los anticipos que el empleador haga al trabajador a cuenta del salario no devengan intereses, d) el salario mínimo es inembargable excepto

⁶ www.monografia.com/contratos de trabajos (elementos).

⁷ Donald Alemán Mena. Derecho del Trabajo Nicaragüense. Managua, Nicaragua. 2006. Pág. No. 96.

para la protección de la familia del trabajador (arto. 89 CT.), contrario sensu en el contrato por prestación de servicios profesionales, el honorario puede incluso renunciarse, convirtiéndose el contrato en gratuito.⁸ Los contratos de servicios profesionales se celebran en la gran mayoría de los casos con profesionales como abogados, médicos, ingenieros, contadores privados y públicos, y son lícitos, su regulación está contemplada en el art. 3075 del Código Civil de Nicaragua.

La Ley de Contrataciones Administrativas del Sector Público Ley 737, deroga la Ley 505, que regulaba los servicios de profesionales técnicos de origen nicaragüense en programas de servicio público y proyectos financiados por fondos estatales o de organizaciones internacionales. En el art. 8 se regula el procedimiento para contratar los servicios de profesionales o técnicos como individuos o entidades legales. El mismo debe ajustarse a la Ley sobre Contratación Administrativas del Sector Público. (Ley 737).

Contrato de servicios profesionales en el ámbito estatal.

Los Contratos administrativos son un acuerdo entre los administrados y los órganos que integran la administración pública que permite la construcción de obras, la adquisición de bienes y servicios con la finalidad de satisfacer las necesidades colectivas.

Las Contrataciones Administrativas se convierten en un medio de ejecución presupuestaria, o sea es un instrumento para llevar a cabo la inversión pública lo que genera un beneficio directo o indirecto para la población. Realmente es una materia que pone en alerta a la gestión pública, de la cual depende en gran medida la buena andanza de la administración, así como la eficiencia de la labor administrativa.

⁸ Derecho del Trabajo. Valverde Martín, Antonio. Editorial Tecnos. Décima Edición. 2001. Pág. 547., citado por el Maestro Donald Alemán Mena en el Derecho del Trabajo. Managua, Nicaragua. 2006. Pág. No. 97.

Nuestra Constitución Política deja sentada la responsabilidad del Estado de asegurar el bien común de todos (as) los (as) nicaragüenses. Esto queda establecido en sus artos. 4 y 99.

“El Estado promoverá y garantizará los avances de carácter social y político para asegurar el bien común, asumiendo la tarea de promover el desarrollo humano de todos y cada uno de los nicaragüenses.” (Art. 4 Cn)

“El Estado es responsable de promover el desarrollo integral del país, y como gestor del bien común deberá garantizar los intereses y las necesidades particulares, sociales, sectoriales y regionales de la nación.” (Art. 99 Cn)

De acuerdo a lo establecido en la Ley No. 737 Ley de Contrataciones Administrativas del Sector Público publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 214 del nueve de noviembre del año dos mil diez, en el Capítulo VIII sobre los **Tipos de Contratos Administrativos** se definen los contratos profesionales de consultoría, los cuales presuponen la prestación de un servicio de carácter predominantemente intelectual, son prestados por particulares, personas naturales o jurídicas que por su nivel profesional, reúnen calificaciones y aptitudes especiales derivadas de sus conocimientos técnicos, profesionales y científicos (arto. 88). De acuerdo a la naturaleza de la relación contractual los contratos de servicios profesionales de consultoría no originan relación laboral o de empleo público. Por lo tanto, el personal prestatario de tales servicios no gozará de los derechos ni estará sujeto a las obligaciones y prohibiciones establecidas por la legislación laboral o por las leyes que regulen el estatuto de los servidores públicos. Los servicios profesionales de consultoría contratados no pueden tener carácter general y permanente, caso contrario, la relación existente será de empleo público y el profesional será tenido como un servidor público. Los contratos de servicios profesionales de consultoría

estarán sujetos a plazos determinados y deberán establecer los objetivos y resultados concretos y específicos que se pretenden lograr (arto. 89).

Los contratos administrativos han de someterse a formas especiales de celebración, es decir a la tramitación de determinados procedimientos denominados licitación. Según el Arto.33 de la Ley 737, el sector público, a través de su correspondiente Área de Adquisiciones del organismo o entidad licitante, deben realizar convocatoria pública y publicarse en el portal único de contratación o en los medios que para efecto disponga el Reglamento. En todo caso, se publicará un aviso en La Gaceta Diario Oficial, con el contenido que determine el Reglamento, en tanto no se logre el desarrollo de los medios tecnológicos a que se refiere el artículo 26 de la presente Ley.

Es por eso que la Administración Pública no puede seleccionar a sus contratistas de forma directa, salvo excepciones establecidas en la norma jurídica, sino por medio de un procedimiento competitivo (licitación) entre oferentes, quienes presentan sus ofertas, las cuáles serán evaluadas en base a diversos criterios.

Según lo establecido en el inciso T. del Reglamento General a la Ley No. 737 “Ley de Contrataciones Administrativas del Sector Público”, cita textualmente que la **Unidad Normativa, es la Dirección General de Contrataciones del Estado, que fungirá como Ente Rector del Sistema de Administración de Contrataciones del Sector Público.**

CAP. II.- Beneficios Económicos y Sociales establecidos en las Leyes Civiles y Laborales.

De acuerdo al Código Civil, el Contrato por Servicios Profesionales carece de prestaciones sociales. La única remuneración que recibe el contratante que va a prestar el Servicio Profesional es el pago por sus servicios profesionales, contrario

a lo que si lo establecen los contratos laborales que las mismas están definidas en dicho código.

En materia laboral sustantiva la ley 185 del 30 de octubre de 1996, Código del Trabajo, es la ley encargada de regular y tutelar los derechos laborales de los ciudadanos nicaragüenses. Este constituye un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales.

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, los contratos de trabajo o convenios colectivos. Los derechos reconocidos en este Código de Trabajo son irrenunciables.

El ordenamiento Jurídico Laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento.

El ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores.

De acuerdo al Código del Trabajo, las prestaciones económicas y sociales para el tipo de contrato laboral son realmente considerables, si comparamos con el contrato por servicios profesionales o contrato civil.

A continuación se presentan, los capítulos del Código de Trabajo vigente, en donde se detallan las principales prestaciones a que tienen derecho los trabajadores. También es preciso mencionar que la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, presenta también una serie de prestaciones adicionales cómo establecer un Plan de Capacitación en las instituciones del Estado, la promoción de

los funcionarios públicos que están dentro de la carrera administrativa por citar algunos de los más importantes.

En el capítulo II, De lo descansos y Permisos, el Código establece los siguientes artículos:

Artículo 64.- Por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso o séptimo día, por lo menos, con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será el domingo, salvo las excepciones legales.

Si la jornada semanal establecida fuere inferior a seis días, habrá continuidad en el trabajo realizado en dos semanas consecutivas y el trabajador disfrutará del día de descanso cuando sin faltar al trabajo, cumpliera los seis días de labor en las dos semanas consecutivas.

Artículo 65.- Los días compensatorios de los días de descanso semanal o séptimo día que se trabajen, deben ser remunerados como días extraordinarios de trabajo.

Artículo 66.- Son feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario, los siguientes: Primero de Enero, jueves y viernes Santos, Primero de Mayo, 19 de Julio, Catorce y Quince de Septiembre, Ocho y Veinticinco de Diciembre.

El Poder Ejecutivo podrá declarar días de asueto con goce de salario o a cuenta de vacaciones, tanto a nivel nacional como municipal.

Artículo 67.- Se establece como días de asueto remunerado en la ciudad de Managua el uno y diez de Agosto, y en el resto de la República el día principal de la festividad más importante del lugar según la costumbre.

Artículo 68.- Si algún día feriado nacional coincide con el séptimo día, éste será compensado, y al trabajador que labore se le remunerará como día extraordinario de trabajo.

Artículo 69.- En días feriados nacionales y de descanso obligatorio podrán realizarse los siguientes trabajos:

a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción por la índole de las necesidades que satisfacen; los que lo exigen por motivos de carácter técnico, los de las farmacias de turno y establecimientos dedicados al recreo; y aquellos cuya discontinuidad causaría notables perjuicios al interés público, a la industria o al comercio;

b) Las faenas destinadas a reparar deterioros ocasionados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;

c) Las obras que, por su naturaleza, no puedan ejecutarse sino en tiempo u ocasiones determinadas que dependan de la acción irregular de fenómenos naturales;

d) Las labores, industrias o comercios que respondan a las necesidades cotidianas e indispensables de la alimentación.

Artículo 70.- En los casos del artículo anterior, el descanso a opción del trabajador puede ser sustituido:

a) Por otro día de la semana, simultáneamente para todo el personal o por turnos;

b) Desde el mediodía del correspondiente al descanso hasta el mediodía siguiente;

c) Por turno, reemplazando el descanso de un día por dos medios días en cada semana.

Artículo 71.- La Inspección General del Trabajo, por medio de sus inspectores, vigilará el descanso y determinará las condiciones en que los establecimientos industriales o mercantiles hayan de beneficiarse de las excepciones del presente capítulo.

Artículo 72.- En los casos de los artículos 66, 68 y 69 los trabajadores y empleadores determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios.

Artículo 73.- Los trabajadores tienen derecho a permiso o licencia con goce de salario en los siguientes casos:

a) Por fallecimiento del padre, madre, hijos o cónyuge, compañero o compañera en unión de hecho estable según la ley, hasta tres días hábiles consecutivos;

b) Por matrimonio, hasta cinco días hábiles consecutivos.

Artículo 74.- El empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos:

a) Para acudir a consulta médica personal;

b) Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables;

c) Por un período no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia.

En los casos de los literales a) y b) el trabajador gozará del cien por ciento de su salario; en el caso del literal c), lo relativo al salario será acordado entre empleador y trabajador, sin que el goce de su salario sea menor del cincuenta por ciento de su salario ordinario. En todos los casos el trabajador presentará constancia médica.

Artículo 75.- Los trabajadores que tuvieren bajo su guarda a una persona gravemente discapacitada, podrán solicitar al empleador una reducción de la jornada laboral con goce de salario proporcional, mediante acuerdo entre las partes, durante el tiempo necesario.

El Capítulo III del mismo Código, se refiere a las Vacaciones, de la siguiente manera:

Artículo 76.- 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.

Los trabajadores al servicio del Estado y sus Instituciones disfrutarán de vacaciones con goce de salario desde el Sábado Ramos al Domingo de Pascuas inclusive; del veinticuatro de Diciembre al Primero de Enero inclusive; y de dieciséis días más durante el año.

En todos los casos, por interés del empleador o del trabajador o cuando se trate de las labores cíclicas del campo o de servicios que por su naturaleza no deban interrumpirse, la época de disfrute de las vacaciones podrá convenirse en fecha distinta a la que corresponda.

Es obligación de los empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores.

Artículo 77.- Cuando se ponga término al contrato de trabajo, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado.

Artículo 78.- Las vacaciones se pagarán calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador.

En caso de salarios variables, se calculará en base al salario ordinario promedio de los últimos seis meses.

Artículo 79.- La interrupción del trabajo por enfermedad del trabajador, permiso u otra causa justa, no interrumpe la suma de los días trabajados para completar el tiempo que le confiere derecho a vacaciones.

Artículo 80.- Durante el período de vacaciones el empleador no podrá adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales.

El tema de los salarios es abordado en el Código del Trabajo en su Título IV, Capítulos I, II y III, bajo los siguientes artículos:

Artículo 81.- Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.

Artículo 82.- El salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal.

Artículo 83.- Las formas principales de estipular el salario son:

- a) Por unidad de tiempo, cuando solo se tiene en cuenta el trabajo realizado en determinado número de horas o de días sin la estimación de su resultado;
- b) Por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleó en la ejecución;
- c) Por tarea, cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido.

Artículo 84.- Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que está comprendido el salario básico, incentivos y comisiones.

Salario extraordinario es el que se devenga en las horas extras.

Artículo 85.- Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia.

El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme la ley.

Artículo 86.- El salario se pagará en moneda de curso legal, en día de trabajo, en el lugar donde se preste el servicio, en el plazo y cuantía fijados en el contrato o derivados de la relación de trabajo, no mayor dicho plazo a una semana si se trata de obreros, ni de quince días si se trata de empleados; queda a salvo el acuerdo entre el empleador y trabajador cuando por razones justificadas el salario ha de pagarse en sitio distinto. En ningún caso podrá efectuarse el pago con

mercaderías, vales, fichas u otros signos representantes con que se pretenda sustituir la moneda.

La falta de cumplimiento del pago del salario en el tiempo convenido o en el que la ley ordene, en su caso, además de las sanciones establecidas en este código, obligará al empleador a pagar al trabajador, por cada una de las dos semanas de trabajo subsiguientes a la primera, un décimo más de lo debido, por cada semana de retraso, salvo que el incumplimiento se deba a fuerza mayor o caso fortuito.

Es prohibido pagar salarios en bares, cantinas o lugares similares, excepto a los trabajadores que laboren en esos establecimientos.

Artículo 87.- Los séptimos días serán remunerados; si el salario se paga por períodos quincenales, se entiende que están incluidos en la remuneración.

Artículo 88.- Del salario serán hechas las deducciones legales correspondientes.

Artículo 89.- El salario, el pago de vacaciones no gozadas, el decimotercer mes y las indemnizaciones por riesgo o accidente de trabajo, gozan de los siguientes privilegios:

a) Son preferentes a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente;

b) El salario de los trabajadores no será afectado por concurso, quiebra o sucesión y se pagará en forma inmediata.

Artículo 90.- Los anticipos que el empleador haga al trabajador a cuenta del salario no devengarán intereses.

Artículo 91.- El trabajador tiene derecho a revisar los documentos relacionados con el pago de su salario.

Artículo 92.- El salario mínimo es inembargable excepto para la protección de la familia del trabajador.

Con relación al Décimo Tercer mes, el Capítulo IV, establece los siguientes artículos:

Artículo 93.- 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 o décimo-tercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este Código.

Artículo 94.- El salario adicional anual o décimo tercer mes se pagará conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengare salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses.

Artículo 95.- El décimo-tercer mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez 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.

Artículo 96.- Para efectos del pago del décimo-tercer mes serán también consideradas como tiempo efectivo de trabajo: las vacaciones disfrutadas, las

ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad y otros que determinaré la ley.

Artículo 97.- 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.

Artículo 98.- El décimo tercer mes no es acumulable de año en año con el objeto de percibir posteriormente una cantidad mayor.

Artículo 99.- Las personas que reciban pensiones y jubilaciones otorgadas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social también recibirán el décimotercer mes de acuerdo con las disposiciones de este capítulo.

Asimismo uno de los beneficios a que tienen derecho los trabajadores es el de la capacitación, traslados y promoción, los cuales se encuentran contenidos en los Artos. 30, 31, 32 y 33; la Capacitación consiste en proporcionar al trabajador o empleado nuevas destrezas o conocimientos para desarrollar con mayor eficiencia su trabajo. Esto constituye un derecho constitucional y una obligación legal del empleador⁹.

En la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa se establecen un sistema de capacitación, mediante el cual la administración del Estado, a través de sus diferentes instituciones y organismos, brindará capacitación a sus funcionarios y empleados en función de los intereses de la institución, orientada a elevar sus capacidades profesionales, técnicas y personales.

⁹ Dr. Donald Alemán Mena Derecho del Trabajo Nicaragüense Managua, Nicaragua 2006 Ediciones de PAVSA Pág. 104, 105 y 106.

La Doctrina sostiene que: Las obligaciones educacionales de los empresarios son de dos tipos: El primero se refiere a la cooperación para la alfabetización de los trabajadores, para la enseñanza primaria y secundaria y para el fomento de las actividades culturales y deportivas, en tanto el segundo pertenece al campo de la participación profesional de los trabajadores y sus hijos.

La Capacitación Profesional, no es solamente esencial en la hora actual, sino que es además un beneficio general: Para los trabajadores, por que es la base de su elevación en las jerarquías de las actividades; y para la empresa, por que la preparación técnica de los hombres es el imperativo del maquinismo, y por que al acrecer el rendimiento del trabajo aumentará la producción, disminuirán los costos y se elevarán las utilidades.

El Arto. 85 de la Constitución Política de Nicaragua, establece que la Capacitación es una obligación constitucional del Estado y del Empleador, la que se cumple a través del INATEC, una institución del Estado adscrita al Ministerio del Trabajo, que brinda Capacitación Técnica a los Trabajadores sin costo adicional alguno para los empleadores y los trabajadores, con fondos que provienen del 2% de las Planilla de las Empresas.

El Capítulo VI de la terminación del Contrato Individual o relación del trabajo del Código laboral¹⁰ en su Arto.43, dice: La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme al Arto. 45 de este código.

El Arto. 43 antes citado es el que se encarga de esclarecer que ese derecho no se pierde, aun cuando la relación laboral se termine por mutuo acuerdo o renuncia. O sea que la indemnización, de que hablan estos dos artículos corresponde al clásico

¹⁰ Código del Trabajo de Nicaragua. Ley 185 capítulo VI de la terminación del contrato individual o relación de trabajo, Pág. 18 Editorial Jurídica.

derecho de antigüedad, que los trabajadores han venido conquistando tras largas e históricas luchas, logrando primero su incorporación en los convenios colectivos, luego en las leyes desde hace ya varios años en otros países, y hasta ahora en Nicaragua; se trata de una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el sólo transcurso del tiempo.¹¹

También tienen derecho a las prestaciones sociales los trabajadores cuya relación laboral se haya celebrado por tiempo determinado, esto sin excepción de lo que dispone el Arto. 64 C.T. relativo a las vacaciones y al treceavo mes; por cuanto el trabajador, a cambio de dar en el servicio todo lo que tiene, que es su fuerza de trabajo, debe recibir por su trabajo todo lo que necesita. Por eso cuando voluntariamente, el empleador cause un daño al trabajador en la relación laboral, en justicia, en respeto a la persona humana, a su dignidad, debe recibir oportunamente y de manera íntegra, sin regateos del empresario, la indemnización y las prestaciones devengadas (derecho adquirido por una retribución por el trabajo). Es contra la justicia entregar al trabajador liquidaciones mermadas.

De esto se deduce claramente que el derecho a las prestaciones sociales es un derecho justo con respecto a la persona humana indistintamente del tipo de contrato de trabajo que haya celebrado, no excluye a trabajadores contratados por tiempo determinado, basta que exista la relación laboral.

A cómo hemos visto anteriormente las empresas o entidades privadas o públicas, pueden contratar personal mediante dos tipos de contrato: contrato de servicios y contrato de trabajo. El contrato de servicios es un tipo de contrato diferente al contrato laboral.

¹¹ Derecho del Trabajo Nicaragüense Dr. Donald Aleman Mena Pág. 133, 134 y 137 Ediciones de PAVSA.

Cuando hablamos de liquidación en un contrato, nos estamos refiriendo a la liquidación de algunos beneficios económicos que la legislación laboral otorga a los trabajadores, como son las prestaciones sociales que corresponden a la prestación de servicios, cesantías, décimo tercer mes y a las vacaciones.

Es claro entonces, que las prestaciones económicas que se deben pagar al momento de liquidar un contrato de trabajo que es lo que llamamos liquidación, tienen su origen legal en el código sustantivo del trabajo, y éste sólo es aplicable el contrato de trabajo o contrato laboral, que es aquel contrato realizado entre una persona natural y otra persona natural o jurídica, en la que la primera se compromete a prestar personalmente un servicio a la segunda, a cambio de una remuneración, además de estar la primera bajo continua subordinación frente a la segunda.

El contrato de servicios, al no estar regulado por la legislación laboral, los beneficios por ésta contemplado no se le pueden extender al contrato de servicios, puesto que éste está regulado por la legislación civil, y ésta no contempla obligación diferente para el contratante que el de pagar el valor pactado en el contrato.

De modo pues, que en un contrato de servicios, la persona natural contratista, no tiene derecho ni puede exigir que le paguen un valor adicional y diferente al valor pactado en el respectivo contrato, y menos esperar que sea cobijado por los beneficios contemplados por la legislación laboral (liquidación en este caso), puesto que ésta no le es aplicable.

Por ejemplo, si una empresa contrata mediante la modalidad de prestación de servicios a un ingeniero de sistemas, para que le haga mantenimiento a los equipos del contratante cuando éstos lo requieran, y pactan un valor mensual de

\$1.000.000, ese es el único valor a que tiene derecho el contratista y que tiene la obligación el contratante de pagar.

En este caso, nótese que no se ha pactado nada diferente al compromiso del contratista de hacer mantenimiento a los equipos de la empresa, cuando éstos lo requieran, y no se ha pactado una obligación diferente como el cumplir un horario, o hacer otras actividades que el contratante disponga.

Para la empresa contratante, la única obligación es la de pagar cada mes el valor de \$1.000.000, así no hubiera habido necesidad de hacerle mantenimiento a la empresa.

En este contrato de ejemplo, sólo existe una obligación para cada una de las partes. Para el contratista la obligación de hacerle mantenimiento a los equipos cuando estos así lo quieran y para el contratante, la obligación de pagar \$1.000.000 cada mes.

De este valor, no se deriva ningún otro como sucede en los contratos de trabajo, puesto que en éstos, además de pagarse el salario pactado, se deben pagar una serie de conceptos adicionales como son las prestaciones sociales, la seguridad social y los aportes fiscales, con respecto a los contratos de servicios profesionales la Ley de Concertación Tributaria No.822 en su arto.3 inc.1, grava el 10% del IR como un impuesto directo y personal a este tipo de prestación de servicio, convirtiéndose este en el fondo una obligación de carácter tributaria.

El arto.10 define que son rentas de fuente nicaragüense las que se derivan de bienes, servicios, activos, derechos y cualquier otro tipo de actividad en el territorio nicaragüense, aun cuando dicha renta se devengue o se perciba en el exterior, hubiere el contribuyente tenido presencia o no física en el país. Estas rentas

podrán gravarse, o en su caso quedan exentas, conforme a las disposiciones de la presente Ley.¹²

El arto. 11, contempla que son rentas de trabajo las provenientes de toda clase de contraprestación, retribución o ingreso, cualquiera sea su denominación o naturaleza, en dinero o especie que deriven del trabajo personal prestado por cuenta ajena. Dentro de las cuales se incluyen los salarios y demás ingresos percibidos por razón del cargo, tales como: sueldos, zonaje, antigüedad, bonos, sobresueldos, sueldos variables, reconocimientos al desempeño y cualquier otra forma de remuneración adicional. (Ley de Concertación Tributaria No.822)

Asimismo, nuestra legislación de Seguridad Social Decreto No.974, estableció un impuesto especial en el Arto.6. Que dice: podrán inscribirse en el Régimen del Seguro Facultativo: a) los profesionales, ministros de cualquier culto, religiosas y demás trabajadores independiente. (Ley de Seguridad Social Decreto No.974).¹³

Por no estar previsto en la Ley de Seguridad Social, deberá excluirse a los servicios profesionales del régimen del seguro social obligatorio, quedando este a su entera libertad de integrarse al seguro social facultativo, para no lesionar así el Arto. 82 numeral 7 de la constitución Política.¹⁴

Aclarando lo anterior, debemos retomar la problemática a la que el INSS ha intentado involucrar a todos aquellos que contratan los servicios de un profesional. El arto. 5 literal a) de la Ley de Seguridad Social señala : “Son sujetos de aseguramiento obligatorio: Las personas que se encuentren vinculadas a otra, sea ésta natural o jurídica, independientemente del tipo de relación laboral o de servicio

¹² Ley de Concertación Tributaria No.822, año 2012. pág.2 y 6

¹³ Ley de Seguridad Social Decreto No.974,pág.9,Editorial Jurídica 6ta.edición-2008

¹⁴ Constitución Política de Nicaragua y sus reformas año-2010, pág.40.

que los vincule, lo mismo que la personalidad jurídica o la naturaleza económicas del empleador, empresa o institución pública o privada que utilice sus servicios”.

El INSS, con base en este artículo, el cual si lo vemos separado del resto de normas complementarias pareciera que el concepto es tan amplio que se tiene la obligación de inscribir al INSS a toda persona sea asalariada o no, pretende que quien contrata servicios profesionales inscriba al contratado en el seguro obligatorio.

Sin embargo, el mencionado artículo debe analizarse en un contexto más global, y tomar en cuenta las partes conducentes de los siguientes artículos de la misma Ley y su Reglamento: Tal es el caso del artículo 8, que establece la obligación con base en lo expresado en el literal a) del artículo 5, mencionado anteriormente, de inscribir a sus trabajadores.

“Los empleadores a que se refiere la letra a) del Arto. 5 tienen la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, así como de comunicar los cambios en su personal y en las remuneraciones dentro de los plazos términos que establezcan los reglamentos”.

Como puede observarse, la obligación de los empleadores es de inscribir a sus Trabajadores y no a cualquier persona que les brinde un servicio en otro carácter que no sea trabajador.

Empleador: es la persona natural o jurídica, de derecho público o privado, que por cuenta propia o ajena tiene a su cargo una empresa o actividad económica de cualquier naturaleza o importancia, persiga o no fines de lucro, en que trabaje un número cualquiera de trabajadores, bajo su dependencia directa o indirecta, en virtud de una relación de trabajo o de servicio que los vincule.

Los servicios profesionales no tienen ese carácter de dependencia creado únicamente para los trabajadores, por tanto no se tiene la obligación de inscribirlos en el INSS, pues para ello nuestra legislación de seguridad social ha establecido la forma en que podrán afiliarse: “Arto.6: Podrán inscribirse en el régimen del Seguro Facultativo: a) Los profesionales, ministros de cualquier culto, religiosas y demás trabajadores independientes...”.

Los conceptos aquí abordados son una interpretación que proviene de un análisis de nuestra legislación de seguridad social y laboral, los cuales fueron ratificados por la Honorable Corte Suprema de Justicia, reconociendo los contratos de servicios técnicos o profesionales como el origen de una manifestación tácita, la cual nunca será considerada de subordinación.

Por lo cual, la Honorable Corte Suprema de Justicia, en sentencia No.1 de agosto 2009, expresa que se tiene como hecho probado la sentencia No. 96 de la Sala Constitucional del 15 de marzo del 2005, destacando que la relación contractual de servicios profesionales NO es una relación laboral con dependencia; sino que por el contrario es una relación contractual civil, por lo que no existe la obligación de inscribir en el INSS a los Servicios Profesionales.

Cambio de un contrato civil a un contrato laboral, por la vía del hecho.

En cuanto al tiempo necesario para que un contrato de servicios se convierta o se considere un contrato de trabajo, no existe cuantificación, es decir, no importa el tiempo, esto no se considera para estos efectos.

Cuando en una relación empleado-empendedor se da una relación de subordinación, existe una prestación personal del servicio, y hay una remuneración, estamos frente a un contrato de trabajo, sin importar el nombre que se le haya dado al contrato al momento de su firma.

Todo trabajo ejecutado de forma personal está regido por un contrato de trabajo, de modo que cuando una persona desarrolla un trabajo para otra, la ley está presumiendo la existencia de un contrato de trabajo.

Así, cuando se firma un contrato de servicios, hay que asegurarse de que en su ejecución no exista una subordinación del contratista frente al contratante, ni que exista una exigencia expresa en el sentido de que el contrato de servicios deba ser ejecutado exclusivamente por el contratista, puesto que se estaría configurando el primer elemento del contrato de trabajo.

Si al ejecutar un contrato de servicios, se presenta una subordinación, por ejemplo, el contrato de servicios perderá su naturaleza y se convertirá en un contrato laboral.

Básicamente, la subordinación es la que entra a definir si lo que existe es un contrato de servicios o un contrato laboral. Para ello a continuación describimos en que consiste la subordinación.

La subordinación, es un elemento primordial en una relación laboral, tanto que la sola existencia de esta circunstancia, puede ser suficiente para demostrar una relación laboral.

La subordinación, es la facultad que tiene un patrono, empleador o contratante, de dar órdenes a sus empleados, de disponer de su capacidad y fuerza de trabajo según sus instrucciones, necesidades y conveniencias.

Al estar el trabajador obligado a cumplir con todas las órdenes e instrucciones que imparta su contratante, se convierte sin lugar a dudas, en un subordinado.

Una de las circunstancias, o uno de los hechos más comunes de subordinación, es la obligación de cumplir un horario. Donde un trabajador debe cumplir un horario,

donde debe pedir permiso para salir del trabajo o para faltar a él, estamos frente a una subordinación, puesto que si no fuese así, el trabajador podría disponer de su tiempo según su conveniencia, siempre y cuando, claro está, cumpla con el objeto del contrato si este fuera de servicios, por ejemplo.

Si bien los elementos del contrato de trabajo son tres: Prestación personal del servicio, Remuneración y Subordinación, con la existencia de este último es suficiente para que se configure una verdadera relación laboral, debido a que las dos primeras, esto es, la remuneración y la prestación personal del servicio, son comunes al contrato de servicios y al contrato de trabajo.

En todo contrato de servicios, quien presta el servicio es el contratado aunque pueda existir alguna excepción, y este recibe un pago o remuneración, puesto que no existen contratos de servicio gratuitos, por lo que el elemento que entraría a definir si lo que existe en la realidad es una relación laboral, es la subordinación. Son innumerables las inquietudes de la gente que está vinculada mediante la figura de contrato de servicios, pero sin embargo, están permanentemente subordinados al contratante.

CAP. III.- Simulación Contractual.

Existe la simulación contractual cuando voluntariamente, y con el fin de eludir a posibles acreedores o de evitar algunas de las obligaciones ligadas al verdadero contrato, un mismo negocio jurídico se ha convenido por los intervinientes mediante una duplicidad de contrato; uno de ellos aparente (contrato simulado) y otro no aparente (contrato disimulado), siendo este último el verdadero y, por ello el que debe prevalecer, aunque el negocio haya sido revestido con la apariencia del contrato formalizado solo para enmascarar el verdadero negocio. La simulación es en definitiva, la declaración de un contenido de voluntad no veraz, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir, con engaño, la

aparición de un negocio jurídico irreal, que no existe, o que es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo. La detección de los casos de simulación contractual es ciertamente compleja y a veces rebelde.

A tal fin la doctrina jurisprudencial tiene sentada una técnica basada en no exigir pruebas plenas, si no basadas en presunciones o indicios que facilitan el análisis de los hechos y que cooperan a obtener conclusiones indubitadas respecto a la calificación de un contrato como contrato simulado.

La recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su nonagésima quinta reunión, del 31 de mayo 2006, sobre la relación de trabajo. En su arto.4 Inc. B, recomienda que se debe luchar contra las relaciones de trabajo en cubierta o acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como sino lo fuese de una manera que oculta su verdadera condición jurídica y producen situaciones en las cuáles los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados a la protección a la que tienen derecho. El Inc. F. también recomienda que se debe asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la Legislación sobre la relación de trabajo. Así como también el Inc. G. recomienda prever una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo.¹⁵

¹⁵ WWW.fundación.uocra.org/docs/recursos/leyes-i-normativas/anexos-recomendación-198-OIT.

Indicios de Simulación Contractual:

Los indicios, o presunciones, que habitualmente revelan la existencia de la simulación y que los tribunales ponen de manifiesto en sus resoluciones, principalmente son:

PRIMERO: El indicio del (*tempus suspectus*), el que la transmisión cuestionada se efectúe en un periodo sospechoso, tras haber contraído el transmitente en una o varias deudas que comprometen seriamente su patrimonio, o en previsión de esa situación, y con la finalidad de sustraer el bien transmitido a las acciones que puedan entablar los acreedores para el cobro de sus créditos.

SEGUNDO: el indicio de la (*affection*), la relación de parentesco existente entre los sujetos del contrato que favorece la existencia cierta de una connivencia entre los contratantes con esa finalidad de ocultamiento y defraudación.

TERCERO: El indicio llamado de (*Omnia bona*), el hecho de que el transmitente se desprenda de todos bienes, con el propósito de frustrar de esta manera el éxito de las acciones que puedan ejercitarse contra el.

CUARTO: El indicio del (*Premium vilis*), e, incluso, existencia de precio, o precio por debajo de los valores de mercado en la fecha del contrato.

Clases de Simulación:

Son dos: Simulación absoluta y simulación relativa. La simulación absoluta (*simulatio absoluta*) supone haberse creado la apariencia de un negocio y, en verdad resulta que no se quiso dar vida a tal negocio, si no tan solo a sus apariencia engañosa; se oculta la carencia de la causa. La denuncia de esta simulación lleva a que se declare la inexistencia o nulidad del negocio.

CAP. IV.-. Análisis comparativo entre lo que establece la legislación nicaragüense y la legislación de Costa Rica, referente a estos dos tipos de contratos por Servicios Profesionales y Contratos Laborales.

Actualmente, el trabajo en Costa Rica, va más allá de un medio para garantizar la supervivencia o la acumulación de riqueza. Este se constituye como una forma de realización personal, que engrandece a los individuos. Por medio del salario las personas adquieren mejores condiciones de vida. En la actualidad la sociedad enfrenta problemas en cuanto al trabajo. Algunos de ellos son la reducción en las opciones laborales.

La Constitución Política de Costa Rica en su Arto. 56 establece que “El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la Sociedad, el Estado debe de procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ellas se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo o condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.”¹⁶

En su constitucionalización con relación a los derechos laborales. Costa Rica pone de manifiesto la intervención del Estado en las relaciones de trabajo normalmente, con una finalidad proteccionista, la constitución desarrolla de este modo, el proyecto político en lo referente a la temática laboral, para lo que establece objetivos generales, de donde destaca los referidos a la distribución de la riqueza, la obtención de niveles de empleo; y otros de carácter específico, como resultan ser la protección de nacionales frente al trabajo de los extranjeros, la protección de la mujer y de los menores de edad y otras categorías de trabajadores.

¹⁶El Derecho del Trabajo en las Constituciones de Iberoamérica Teodosio A. Palomino Pág.135, Editorial Juris Laboral 199.

El Código del Trabajo de Costa Rica en su arto.1: dice que el presente código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos y de justicia social.

El cual se limita a proteger, de una manera genérica al individuo, para que de ninguna forma se le imponga la realización de algún tipo de trabajo forzoso.

Por último, se establece que todos los derechos son irrenunciables y se tendrán por incluidos tácitamente en todo contrato laboral.

El Contrato por Servicios Profesionales, es el contrato de prestación de servicio en el que el contratado se obliga, sin estar subordinado al contratante, a prestarle sus servicios (materiales o intelectuales) por cierto tiempo o trabajo determinado a cambio de una retribución.

Bien sabemos que el contrato de servicios profesionales no da derechos a prestaciones sociales, puesto que el contrato de servicios está regulado por la legislación civil, y los beneficios laborales están contemplados precisamente por la legislación laboral, por tanto, ningún beneficio laboral se puede exigir en un contrato de servicios.¹⁷

Pero en algunos casos, debe analizarse cada caso concreto. Rige el principio de contrato por servicios profesionales si se encuentran presente los tres elementos del contrato de trabajo, (subordinación, jornada laboral y remuneración y dependencia) aquél contrato firmado no tiene validez, y la persona trabajadora podrá reclamar sus derechos laborales porque son irrenunciables, y cualquier renuncia que se haga a esos derechos es absolutamente nula.¹⁸

¹⁷ Página web www.gerenci.com

¹⁸ Pagina web [www.ilo.org/dvn/natlex/docs/WEBTEX/441026500/s95Código del Trabajo de Costa Rica](http://www.ilo.org/dvn/natlex/docs/WEBTEX/441026500/s95Código%20del%20Trabajo%20de%20Costa%20Rica).

El arto.18 del Código Laboral de Costa Rica en el titulo segundo, capítulo primero establece que el Contrato Laboral, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata delegada de ésta y por remuneración de cualquier clase o forma.

Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que lo recibe.

Solo cuando existen estos tres elementos subordinación, prestación personal del servicio y remuneración, se puede decir que hay contrato de trabajo. Especialmente se debe analizar si hay subordinación de la persona con respecto a la persona empleadora, o sea sí este le da órdenes, le indica la forma de hacer el trabajo, si le puede aplicar sanciones, etc.

Pero si la persona trabajadora cumple con prestar un servicio a la hora y de la forma que desee, sin estar sujetos a sanciones disciplinarias, si los errores cometidos corren por su cuenta, entonces es un contrato por servicios profesionales, y no hay contrato de trabajo. Cada caso concreto debe analizarse por separado para poder determinar la presencia de los elementos del contrato de trabajo.

En Costa Rica centenares de personas trabajan y mantienen a sus familias por medio de la figura laboral, de los servicios profesionales que brindan a terceras personas o empresas.

Si bien no existen datos precisos que den a conocer la cantidad de empleo que se genera por esta modalidad, los expertos en recursos humanos advierten que una gran cantidad de personas tienen más de un cliente a quien venden sus servicios.

Un reciente fallo de la Sala Segunda, de la Corte Suprema de Justicia, entidad encargada de botar sobre resoluciones laborales, detalló que una relación laboral no debe disfrazarse bajo la modalidad de servicios profesionales.¹⁹

La Constitución de Nicaragua en su Arto.80: dice El trabajo es un derecho y responsabilidad social.²⁰

El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la Sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El estado procurara la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de las persona.

En Nicaragua, nuestra Sociedad enfrenta serios problemas en cuanto al trabajo, lo que los ha obligado a someterse a lo que establezcan las empresas contratantes con tal de devengar honorarios que no se ajustan a su salario real si la persona trabajadora cumple con prestar un servicio a la hora y de la forma que desee, sin estar sujeto a sanciones disciplinarias, los errores cometidos corren por su cuenta, entonces es un contrato por servicios profesionales.

El Código del Trabajo de Nicaragua, dentro de sus Principios Fundamentales establece que el Trabajo es un derecho, responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses.²¹

¹⁹ www.buscomitrabajo.cr/noticias_/despliegue/290/contratos-por-servicios-profesionales-crean-relacion-laboral.

²⁰ Const. Política de Nicaragua-año 2004, CapítuloV Derechos Laborales Pág.45.

²¹ Código del Trabajo de la República de Nicaragua 8va. Edición-2004 Editorial Jurídica Libro primero derecho sustantivo Título Preliminar Principios Fundamentales Numeral I, Pág. No.2.

El Código del Trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales.

El arto. 19 del Código del Trabajo de Nicaragua, establece que el Contrato 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.²²

En el contrato de trabajo, la subordinación jurídica constituye un elemento esencial de la existencia de la relación laboral, ya que la subordinación jurídica implica la existencia de dirección y de mando por parte del empleador al que se sujeta el trabajador poder actuar o potencial ejercido directa o personalmente o por medio de representante, encaminado a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra; o sea el empleador dirige la actividad del trabajador dictando normas, instrucciones y ordenes relativas a la ejecución del trabajo.

Los Servicios y su contratación han experimentado una tendencia creciente dirigida hacia necesidades empresariales innovadoras que tienen como fin la disminución de costos a la hora de contratar, en el sector público o privado y, a la vez, aumentar la eficiencia en el mercado donde se desenvuelven por diferentes fines u objetivos.

Este contrato materializa un mecanismo comercial por el cual se pactan en forma externa algunos servicios con el fin de que sea ejecutados por personal externo a la empresa o entidad pública contratante. El mismo ofrece a las instituciones, tanto públicas como privadas, evitar mucho del manejo del personal, así como cuotas para la caja costarricense del seguro social, póliza de riesgos del INS, anualidades y otros.

²² Código del Trabajo Arto.19 editorial Jurídica 8va edición año 2004 Pág. 11 Título II del Derecho Individual del Trabajador Capítulo I Relación Laboral y Contrato de Trabajo.

Un factor que menciona la organización internacional del trabajo (OIT) que en lo que interesa dice: es la tendencia a la utilización de nuevas técnicas de empleo debido a la descentralización productiva de las empresas que cada vez menos siente la necesidad de utilizar los contratos típicos laborales en sentido estricto, legal en la contratación de servicios, sobre todo de personal con una determinada calificación profesional.

En la legislación de Costa Rica este factor está presente como un medio legal para desplegar sus servicios, pero se establece la diferenciación correcta de que funciones y objetos de contratación serían susceptibles de contratar por este medio, sin incurrir en fraude de ley al contratarse por otra vía no idónea legalmente.

Es por eso, que en el contrato laboral el elemento constitutivo es fundamental en la relación laboral que se produce como consecuencia de dicho contrato, es la subordinación jurídica o dependencia personal del trabajador al empleador.²³

Los caracteres fundamentales en la relación de trabajo son: salario, jornada, vacaciones, no quedan sujetos al libre acuerdo de las partes, por lo que el consentimiento ha perdido su carácter primario de creador de contrato y, en consecuencia, condicionalmente de la existencia de derechos y obligaciones.

La Institución Jurídica de la relación de trabajo consta de algunos elementos fundamentales, de igual jerarquía como son: la prestación del servicio, sujetos, individualización y la subordinación a la ausencia de uno de estos no se da la relación laboral.

²³ (Dr. Donald Alemán Mena Derecho del Trabajo Nicaragüense Pág.76 Managua Nicaragua 2006 Ediciones de PAVSA.

Prestación del Servicio: La realización de actos materiales por el trabajador. Esta prestación constituye el presupuesto de la relación, el que da origen a la aplicación de la ley laboral.

Sujetos: Patrón y trabajador. El primero es el receptor del beneficio o del servicio, el segundo el realizador del beneficio.

Individualización: Elemento que afecta la naturaleza de la relación, de tal manera que esta existe entre un patrón particularmente determinado y la persona que real, material y efectivamente presta el servicio.

Subordinación: Constituye el elemento de distinción, se refiere, exclusivamente, a las personas que prestan sus servicios de forma personal y subordinada.

Contrato por Servicios Profesionales en el Código Civil:

Nuestra Legislación Civil en el Arto.3075, regula y contempla que el contrato por servicios profesionales, según las obras inmateriales, o en que predominan la inteligencia sobre la obra de mano, como una composición literaria o la corrección tipográfica de un impreso, se sujetan a las disposiciones especiales de los Artos. 3043, 3063, 3069 y 3074.²⁴

El Contrato de Prestación de Servicios se caracteriza por:

- La Prestación de Servicios versa sobre una obligación de hacer para a ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación

²⁴ Código Civil de la Republica de Nicaragua Tomo II Capitulo XI del arrendamiento de servicios inmateriales Pág.255 Impresiones “La Universal”-2002.

profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales.

- La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial del contrato.
- La vigencia del Contrato es temporal y por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado.
- Su formación de remuneración es por honorarios.
- No se genera en estos contratos ninguna relación laboral y por ende no hay lugar al pago de prestaciones sociales.
- La Afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social se puede realizar también como trabajador independiente, esto es, que el que presta el servicio asume la totalidad de las cotizaciones.

Los contratos de prestación de servicios se clasifican en primer lugar, en contratos y obligaciones de actividad y en segundo lugar, contratos y obligaciones de resultado. En el contrato de resultado, el que presta el servicio solo tiene derecho a retribución si el resultado se obtiene; en los contratos de actividad, tiene derecho a exigirlos aunque sus servicios no den resultado.²⁵

El contrato de servicios profesionales puede ser celebrado por cualquier persona sin que necesariamente ostente un título profesional; basta que su destreza o conocimiento sobre un asunto determinado lo coloque frente a la otra parte, no en

²⁵ Manual de Derecho Mercantil de José Rene Orúe Cruz editorial Hispamer cuarta parte Lección N°. 14 Contratos de Colaboración y de Prestación de Servicios Pág. 227)

una posición de subordinación ni de dependencia, sino en una posición de igualdad, las partes contratantes no son ni empleador ni trabajador por que las relaciones de servicios realizados que lo encuadran son en régimen de autonomía. Porque son en todo caso relaciones no subordinadas al poder del empresario, que se encuentra fuera del ámbito de su organización y dirección.²⁶

Este contrato por servicios profesionales, también lo pueden celebrar aquellas personas que ofrecen un servicio que no requiere de un título y no solo únicamente aquellas que tengan una profesión. El elemento de que adolece la prestación de servicios profesionales, y que la excluye del ámbito laboral, es la subordinación, la que en este caso se desvanece. El prestador de servicios recibe el encargo de su cliente y es el que decide la mejor forma de satisfacerlo.

La retribución que recibe quien presta un servicio profesional no se denomina salario, sino honorario. No es meramente una cuestión terminológica; el salario es irrenunciable y conlleva una serie de medidas protectoras; el honorario puede incluso renunciarse, convirtiéndose el contrato en gratuito.

Los contratos de Servicios Profesionales son lícitos se celebran en su gran mayoría de los casos con profesionales por ejemplo: con abogados, médicos, ingenieros, contadores privados y públicos, y estos son lícitos, su regulación está contemplada en nuestra legislación civil en sus Art.3075C., siempre y cuando no se celebren en fraude a la ley.²⁷

Se está frente a un fraude a la Ley cuando para evitar la relación laboral en la administración pública y en las empresas privadas, con mucha frecuencia se

²⁶ Derecho del Trabajo Nicaragüense Concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado Dr. Donald Alemán Mena Pág.96-97 Ediciones de PAVSA

²⁷ Derecho del trabajo Nicaragüense Concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado Dr. Donald Alemán Mena, segunda edición, junio -2006 Págs. 96 -97).

firman con los trabajadores de nuevo ingreso, contratos de carácter civil, denominados de servicios profesionales o con pago de honorarios los patrones deben saber que el día en que los trabajadores se decidan a reclamar sus derechos tienen toda la protección de la ley. Siempre que se logre demostrar el fraude.²⁸

Esto es si se logra demostrar el fraude en la relación laboral y existen los elementos del contrato de trabajo.

Los contratos de servicios profesionales o de carácter civil son lícitos, siempre y cuando no se constituyan los elementos característicos del contrato de trabajo.

Pero no es lícito, celebrar contratos por servicios profesionales o de consultorías con personal que ocupa cargos propios por ejemplo: secretarias, asistentes, jefes de delegación, asesor entre otros.²⁹

Aún que existen casos en los que el empleador pretende con la celebración de contratos por servicios profesionales evitar la relación laboral en la administración pública e incluso en las empresas privadas, pretendiendo establecer con los trabajadores contratos de carácter civil, denominados de servicios profesionales o con pago de honorarios, para evitar las obligaciones laborales que surgen del contrato de trabajo.

Existe una diferencia sustancial entre estos dos tipos de contrato laboral y por servicios profesionales.

²⁸ Derecho del Trabajo Nicaragüense Dr. Donald Alemán Mena Managua Nicaragua 2006 Ediciones PAVSA Pág. 97,98, 99, 100.

²⁹ Derecho del Trabajo Nicaragüense Dr. Donald Alemán Mena Managua, Nicaragua 2006 Ediciones PAVSA Pág. 101.

En el Contrato de trabajo los contratantes son el empleador y el trabajador en el del contrato de servicios profesionales los suscriptores son cualquier persona natural o jurídica y el profesional o técnico.

En el contrato de trabajo existe subordinación en el contrato de servicios profesionales, no existe subordinación: las partes están en igualdad de circunstancias.

En el contrato de trabajo el trabajador recibe salario, mientras que en el contrato de Servicios Profesionales se recibe honorarios.

Los honorarios que percibe el servidor son renunciables en cualquier momento mientras que el salario que recibe el trabajador es irrenunciable como lo establece el numeral IV del Título preliminar del Código del Trabajo.

Después de haber analizado exhaustivamente el derecho comparado de estas dos legislaciones como son Costa Rica y Nicaragua, llegamos a la conclusión que en ambas legislaciones, el Estado a través de la Constitución es el garante de los derechos laborales. Igualmente sucede que en estas dos legislaciones existen similitudes en cuanto a los requisitos que rigen en cada uno de los contratos laboral y por servicios profesionales, ambos se rigen por el mismo principio in dubio Pro operario "La duda a favor del trabajador". Esto quiere decir que 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.

Igualmente sucede que en el contrato laboral lo rige la jurisdicción laboral y para los por servicios profesionales la legislación civil, con la única diferencia que en Nicaragua los conflictos laborales la última instancia para resolver son los tribunales laborales de apelación, mientras que en la República de Costa Rica, la

última instancia para resolver los conflictos laborales es la Corte Suprema de Justicia.

¿LA PERSONA TRABAJADORA QUE FIRMA UN CONTRATO POR SERVICIOS PROFESIONALES, PUEDE RECLAMAR DERECHOS LABORALES?

En estos casos, debe analizarse cada caso concreto. Rige el principio de Primacía de la realidad, según el cual, aunque la persona trabajadora haya firmado un contrato por servicios profesionales si se encuentran presentes los tres elementos del contrato de trabajo, aquél contrato firmado no tiene validez, y la persona trabajadora podrá reclamar sus derechos laborales porque son irrenunciables, y cualquier renuncia que se haga a esos derechos es absolutamente nula.

Similitudes de la Legislación de Nicaragua con la Legislación de Costa Rica:

Según la legislación costarricense debe estar integrada por principio y contenidos fundamentales para ejercer el trabajo. Ejemplo, un contrato de trabajo debe estipular sobre salario, jornada, vacaciones, descanso y seguridad social.

Principio de In dubio Pro Operario. (“En la duda, a favor del trabajador”). Al interpretarse y aplicarse los preceptos laborales, debe tenerse en cuenta el interés de los trabajadores y la conveniencia social.

En Nicaragua según nuestros tribunales, dicho principio es el VIII del Título preliminar del Código del Trabajo, que reconoce la prevalencia de la norma que conceda más derechos al trabajador, en caso de que hubiera dos o más vigentes aplicables principio conocido como in dubio pro operario.

Procedimiento a seguir para cada Legislación respecto a los conflictos Laborales:

En Nicaragua el Ordenamiento Jurídico laboral es el encargado de proteger, tutelar y mejorar las condiciones de los trabajadores así como limitar o restringir el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento. Por lo que sus disposiciones son concretas, objetivas y regulan las relaciones laborales en su realidad económica y social.

En nuestro país existen varias formas de resolución de conflictos como la negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje. En la negociación las partes involucradas interactúan de modo directo sin intervención de tercero. En cuanto a la mediación existe un sujeto ajeno a los sujetos que participan del conflicto, este tercero es totalmente neutral respecto de las partes y sus intereses, e intentan que ambas lleguen a un acuerdo consensuado que elimine el conflicto sin aportar por sí soluciones.³⁰

En el arbitraje existe la participación de un tercero ajeno a las partes en conflicto, elegido por ambas, quien posteriormente a la realización de un procedimiento consensuado previamente por las partes, emite un laudo vinculante para ambas. Por otro lado la conciliación es un medio alternativo de resolución de conflictos donde las partes, por si o representadas por sus letrados, intentan dirimir sus conflictos bajo la dirección de un tercero.

La autoridad competente para resolver la naturaleza del contrato con respecto a si es de trabajo o de servicios profesionales, es la jurisdicción laboral, porque el derecho del trabajo es un derecho de naturaleza tutelar. El tratadista José Dávalos, en su obra tópicos laborales: en un juicio de trabajo, los patrones pueden tratar de

³⁰ WWW.monografias.com/trabajos51/conflictos-colectivos-trabajos.

defenderse diciendo: “Juntas de Conciliación y Arbitraje, ustedes no pueden conocer de este conflicto, la relación es de naturaleza Civil y no de Trabajo”. En este caso, la ley ordena que la junta deseche de plano esa reclamación y siga hasta el final del juicio, y si encuentra que se trata de una relación laboral, a pesar de la forma y denominación mentirosa, debe de hacer justicia a los trabajadores.

En estos casos la carga de la prueba corresponde ser demostrada por el empleador quien es el que contrató, el que conoce el espíritu del contrato, es a él al que se le está prestando el servicio; la prestación del servicio no se determina por su denominación, sino por la prestación misma del servicio, por lo que no puede recaer en el demandante.³¹

En Costa Rica, los mecanismos de mediación, conciliación y arbitraje son los más aptos para resolver los conflictos, precisando la convivencia de aplicar el arbitraje voluntario, y restringiendo el obligatorio en los casos que afecten la vida la salud y la seguridad de las personas, contribuyendo así este mecanismo a la solución pacífica de los conflictos laborales. Siendo este procedimiento de conciliación el más utilizado en los conflictos laborales en la esfera de lo administrativo por las autoridades de Costa Rica, con el objetivo de simplificar los trámites de conciliación, el cual permite no solo la oportunidad que a través de este, las partes resuelvan sus conflictos amigablemente, poniendo fin al conflicto laboral mediante resolución alterna del mismo, además constituye un mecanismo depurador de los hechos y fijación definitiva del objeto del proceso.³²

Es por lo que la Constitución Política de Costa Rica, crea una jurisdicción laboral especial con relación a esta, el Código del Trabajador establece que en materia de trabajo la justicia será administrada por Tribunales del Trabajo (Juzgados,

³¹ Derecho del Trabajo Nicaragüense del Dr. Donald Alemán Mena Ediciones de PAVSA segunda edición 2006 Pág. 77.

³² WWW.oit.org.p/WDMS/bib/publ/docdrab/dt_149./pdf

Tribunales de Conciliación y Arbitraje, Tribunales Superiores y la Sala de Casación) que dependen de la Corte Suprema de Justicia. La que una vez reclamada la intervención de dichos tribunales, éstos actúan de oficio en forma legal, y concluirán con sentencias que tendrán la autoridad de cosa juzgada.

Por último, se establece que todos los derechos son irrenunciables y se tendrán por incluidos tácitamente en todo contrato laboral.

Analizando jurídicamente la legislación de Costa Rica y la Legislación de Nicaragua, con respecto a los contratos laborales y los contratos por servicios profesionales, ambas legislaciones están integradas por principios y contenidos fundamentales para ejercer el trabajo. Ejemplo, un contrato de trabajo debe estipular sobre salario, jornada, vacaciones, descanso y seguridad social.

En ambas legislaciones prevalece el Principio de In dubio Pro Operario. (“En la duda, a favor del trabajador”), ya que al interpretarse y aplicarse los preceptos laborales debe tenerse en cuenta el interés de los trabajadores y la convivencia social.

También en el análisis de ambos contratos, nos pudimos dar cuenta que tanto el contrato laboral de Costa Rica como el de Nicaragua, se encuentran determinado por la existencia de tres elementos fundamentales como son: la subordinación, la prestación del servicio personal y la remuneración, que es lo que recibe por prestar el servicio y en los contratos de servicios profesionales no existe la subordinación, ya que la persona trabajadora presta un servicio a la hora y forma que desea sin estar sujeto a sanciones disciplinarias laborales, ni supervisión por parte del contratante y lo que recibe por prestar ese servicio son honorarios.

Así mismo, los conflictos derivados del Contrato Laboral, será el Ordenamiento Jurídico Laboral el competente para resolver y cuando el conflicto se derive del Contrato por Servicios Profesionales será la Legislación Civil la que lo resuelva.

D. Marco Metodológico

El Marco metodológico de cualquier estudio, incluyendo esta Monografía, establece la forma o manera cómo se llevó a cabo el levantamiento de la información, su procesamiento y la forma en cómo se obtuvieron los resultados.

Levantamiento de información secundaria: Códigos, Leyes, Decretos, Sentencias, Jurisprudencia.

Hay que mencionar que en el caso de levantamiento de información, sólo se hizo de la información secundaria.

Se procedió en primer lugar a recopilar toda la información documental existente, entre ellos el Código Civil, el Código del Trabajo, el Manual de Derecho Mercantil, La Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, principalmente. Así mismo se utilizó el libro Derecho del Trabajo Nicaragüense, El Derecho del Trabajo en las Constituciones de Iberoamérica, el diccionario de Cabanellas y algunas páginas Web de Internet, cuya fuente se presenta en la bibliografía y una de las fuentes principales de información lo constituyen las sentencias de la Sala Laboral y del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, que establecieron jurisprudencia.

Con la información en mano, se procedió a buscar lo relativo a los contratos laborales y contratos por servicios profesionales. Se llevó a cabo una selección de dicha información en cada uno de los documentos.

Esta fase de búsqueda de información y de selección específica correspondiente a los contratos de trabajo y contrato por servicios profesionales, llevó aproximadamente unos 30 días.

ii) Análisis de información secundaria; diferencias entre los contratos civiles y laborales de acuerdo a legislación vigente y jurisprudencia correspondiente.

A partir de la información seleccionada en la fase anterior, se hicieron cuadros comparativos con el fin de analizar dicha información secundaria, estableciendo las diferencias existentes entre los contratos laborales y contratos por servicios profesionales.

Estos cuadros que se muestran en el capítulo correspondiente al análisis de la información, reflejan los elementos de los dos tipos de contratos.

En esta fase también se llevó a cabo el análisis de las sentencias mencionadas en el numeral anterior, en donde se hizo un cuadro resumen de dichas sentencias que en vista de que son al menos tres en el mismo sentido constituyen jurisprudencia.

iii) Inferencias y recomendaciones a partir de la información secundaria recopilada y analizada.

A partir del análisis de la información antes referida, se estableció un capítulo de conclusiones, en donde se establecen las principales inferencias del estudio. Cada una de estas conclusiones se corresponde con los objetivos específicos y por supuesto con el objetivo general planteado.

Dichas conclusiones a cómo se puede observar en el capítulo correspondiente, establece de manera clara las diferencias entre los contratos laborales y por servicios profesionales, y cuando se debe utilizar cada uno de ellos según corresponda.

Por último se establecieron algunas recomendaciones de carácter general que van dirigidas en principio al gremio de abogados, autoridades del poder judicial y miembros de la Asamblea Nacional.

E. Análisis

Diferencias entre los contratos civiles y contratos laborales de acuerdo a la legislación vigente. Análisis de las diferencias.

Análisis comparativo entre Contrato de trabajo y Contrato de servicio profesional. Para realizar el análisis comparativo entre el contrato de trabajo y el contrato de servicio profesional presentaremos el siguiente cuadro comparativo:

CONTRATO DE TRABAJO	CONTRATO DE SERVICIO PROFESIONAL.
1- Se basa en las disposiciones del Código del Trabajo. Principios Fundamentales IV, V y VIII.	1- Se basa en las disposiciones del Código Civil. Artos. 3075 y sigs.
2- Existe relación laboral arto. (19CT).	2- No existe relación laboral, la obra se realiza en base a las libertades y compromisos establecidos en el contrato.
3- El trabajador y trabajadora tiene derecho a sus prestaciones sociales como vacaciones, décimo tercer mes, pagos de horas extras, antigüedad, entre otras.	3 - El contratado no tiene derecho a prestaciones sociales como horas extras, décimo tercer mes, entre otras.
4- Tienen derecho a la Seguridad Social (INSS) obligatorio, en el cual el empleador debe aportar solidariamente el 17% del salario total del trabajador, y éste	4- La persona contratada tiene los mismos derechos, sin embargo muchas empresas o instituciones no aplicaban los artos. 1 y 5 de la ley del INSS y sus

solo el 6.50% y el estado el 0.25%; para un total de 23.50%	reformas, que obligan a los contratistas a inscribirse en la Seguridad Social.
5- Hay supervisión en el horario de trabajo, es decir que los trabajadores marcan entrada y salida	5- El horario de trabajo del contratado es libre, es decir no debe reportar al empleador su entrada, ni salida.
6- El trabajador es supervisado por parte de la empresa en que labora.	6- El contratante no es supervisado.
7- Trabaja con los materiales que le facilita la empresa.	7- El contratado trabaja con sus propios materiales.
8- El trabajador labora con los programas establecidos en la empresa.	8- El contratado realiza su propio programa de trabajo.
9- El salario de los trabajadores se establece en el contrato, y generalmente se corresponde a una escala salarial institucional.	9- Los honorarios profesionales se negocian entre las partes previo a la firma del contrato.
10- El trabajo es evaluado por el empleador constantemente.	10- El trabajo del contratado no es evaluado constantemente, sin embargo sí se evalúa por resultados, productos o servicios prestados.
11- Los esfuerzos extraordinarios se pagan dobles.	11- Los esfuerzos extraordinarios no son reconocidos, ya que se paga por producto o servicio.
12- Después de la segunda prórroga el contrato del trabajador se vuelve por tiempo indefinido.	12- Pueden existir adendas a los contratos, y el profesional puede tener al mismo tiempo más de un contrato de servicios profesionales, posiblemente con otros contratantes.

Análisis General de los criterios Jurisprudenciales.

A como se ha mencionado al inicio del presente trabajo la jurisprudencia es el conjunto de sentencias que han resuelto casos iguales o similares de la misma manera o en el mismo sentido los Tribunales superiores.

Analizando generalmente los criterios jurisprudenciales que emiten los Magistrados de la Sala Laboral y del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, nos damos cuenta que estos se basan en la interpretación y aplicación justa de las leyes hecha por los jueces y la práctica constante a la cual se enfrentan a diario, de la cual dimana las decisiones y fallos como Tribunales Superiores de Justicia, basándose estos en los contenidos completos de las normas vigentes.

Y lo que no está previsto en el Código del Trabajo, los resuelven por las fuentes supletorias y la jurisprudencia que es una de estas fuentes y los casos no previstos en el Código del Trabajo o en las disposiciones legales complementarias, lo solucionan de acuerdo con los principios del derecho del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común.

Considerando de esta manera como las leyes han sido aplicadas a lo largo del tiempo, es lo que ha sido la mejor forma para que ellos hayan podido conocer las evoluciones que éstas han tenido, aunque en algunos casos no llegan a aplicarse realmente a pesar de su promulgación oficial.

Análisis Jurisprudencial.

El tema que nos ocupa, hemos analizado 12 sentencias de la Sala Laboral y del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, en este apartado han sido planteadas a manera de una matriz de análisis.

De una manera general referimos que de las 12 sentencias estudiadas, fueron determinadas 5 como Servicios Profesionales y 7 como Contrato Laborales. A saber:

1. Sentencia No. 78/2009. En esta sentencia la Sala Laboral declara con lugar el recurso de apelación interpuesto por el Procurador Auxiliar de la PGR revocando la sentencia del juez, que había dictado acción de reintegro y pago de salarios caído interpuesto por la contratada. Se establece que es un contrato por servicios profesionales, ya que no se demostró la relación laboral por parte de la contratada. Hay un desistimiento del Magistrado Humberto Solís (q.d.e.p.), quien considera que sí había relación laboral.

2. Sentencia No. 151/2009. La Sala Laboral en esta sentencia establece con claridad que es un contrato de servicios profesionales, evidenciándose que se trata de una consultoría, ya que no existía una relación laboral, sino que se estableció entrega de productos concretos, como lo establece la figura del contrato civil. Además se evidenció que no hay elementos sustanciales propios del contrato de trabajo.

3. Sentencia No. 15/2010. En esta sentencia, la Sala Laboral demostró con prueba que es un contrato laboral. Existe una constancia laboral firmada por el Súper Intendente de Pensiones período de prueba de 3 meses y en la misma reconoce que el señor O.A.B.G. labora para esa institución. Hay un desistimiento de la Magistrada Aidalina García, que dice que en materia laboral, debe analizarse la intencionalidad y propósito de las partes para aplicar el derecho.

4. Sentencia No. 90/2010. Esta sentencia establece que había una contratación simulada, en vista de la existencia de subordinación. Las partes no se encontraban en igual de circunstancias en la relación laboral. Hay desistimiento de la Magistrada Aidalina García, pues lo considera ilegal e inconstitucional lo fallado por la mayoría del tribunal.

5. Sentencia No.92/2010. Esta sentencia establece que no se hizo contratación de acuerdo a la Ley 737 Ley de Contrataciones Administrativas del Sector Público, por lo tanto no se hizo bajo la figura de un contrato por servicios profesionales, quedando confirmada la relación laboral. El actor cumplía con un horario de trabajo de 8 am a 5 pm, y existía subordinación los cuales son elementos propios del contrato laboral.

6. Sentencia No. 101/2011. Dicha sentencia establece que ha lugar al recurso de apelación interpuesto por la contratada. El Tribunal establece que es un contrato laboral y que por lo tanto se de le debe pagar el Décimo Tercer mes, vacaciones, etc. Indemnización del Arto.45CT. Uno de los argumentos es que ella cumplía con jornada laboral a tiempo completo. El consultor no puede ser sometido a un horario.

7. Sentencia No. 197/2010. En esta sentencia el Tribunal falló: Ha lugar a la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia opuesta por la PGR. El tribunal expresa que no demuestran existencia de los elementos propios de una relación laboral. No hay subordinación, ni dependencia económica, como lo establece el contrato por servicios profesionales. Hay un desistimiento del Magistrado Solís Barker (q.d.e.p.), que establece simulación en el contrato, y que por lo tanto era laboral.

8. Sentencia No.201/2010. El Tribunal lo considero un contrato por Servicios profesionales ya que se observaba en los mismos la variabilidad de remuneración y dio No ha lugar al recurso de apelación. Hay un desistimiento del Magistrado Humberto Solís, ya que considera que la relación jurídica contractual entre las partes es de orden laboral por cuanto los contratos de consultoría son simulados, al contener cláusulas que no son sinceras con el verdadero carácter jurídico de la contratación.

9. Sentencia No 10/2011. De acuerdo a esta sentencia, el contrato no tiene carácter laboral, sino carácter publico y por ende se encuentra regulado por el derecho administrativo, sin embargo hay un desistimiento por medio del cual se alega que sí constituye un contrato laboral.

10. Sentencia No. 406/2012. En esta sentencia se determina No ha lugar al recurso de apelación interpuesto por el INDE, y se confirma que es una demanda laboral con pago de prestaciones sociales por no demostrar este la existencia de una contratación de servicios profesionales. Hay un desistimiento de la Magistrada Aidalina García, argumentando que este era un contrato por servicios de consultoría.

11. Sentencia No. 02/2012. En esta sentencia la Sala Laboral declara con lugar la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia opuesta por la PGR. por no cumplirse con el requisito de previa tramitación de la prueba. Hay un desistimiento del Doctor Solís Barker (q.e.p.d.), en la cual dice que han sido transgredidos los principios constitucionales de defensa, legalidad, debido proceso y justicia.

12. Sentencia No. 142/2012. En esta sentencia el Tribunal declara sin lugar el Recurso de Apelación del contratado, confirmando la sentencia del Juez. El Contrato es por servicios profesionales. Hay un desistimiento del Magistrado Fernando Malespín considerando que el contrato es laboral, y que no se demostró la contratación administrativa. A manera de inferencia podemos decir que los argumentos principales del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, para emitir sentencia estableciendo que contratos de servicios profesionales eran simulados y realmente constituían contratos laborales son principalmente: a) subordinación, o sea que el contratado dependía de un jefe, b) horario fijo establecido, en donde el contratado cumplía con un horario de 8 am a 5 pm, c)

establecimiento de prestaciones económicas y sociales, como décimo tercer mes, vacaciones, entre otros.

En estas doce sentencias se puede evidenciar que no en todas hubo consenso entre los magistrados. En algunas de las sentencias que establecían que eran contratos de consultorías, hubo disistimiento argumentando que eran contratos laborales, y en sentencias que establecían que eran contratos laborales, hubo disentimiento de magistrados, argumentando que eran contratos de consultorías.

En todo caso, se evidencia en las sentencias de que en muchos casos los contratantes son realmente empleadores, que por medio de la simulación jurídica contratan a sus empleados a través de la figura de servicios profesionales, como si estos fuesen realmente consultores. En la mayoría de los casos la simulación jurídica a que nos referimos anteriormente se lleva a cabo con mala fe por parte del contratante con el fin de no pagar prestaciones económicas y sociales al contratado. Todo esto ha quedado demostrado con el análisis jurisprudencial que hemos llevado a efecto en la presente monografía.

A continuación se presentan las matrices en donde se han puesto de manifiesto los principales elementos de las doce sentencias analizadas, y en las cuales se puede examinar con mayor detalle lo anteriormente ventilado.

No. de Sentencia y Actores (Año 2009)	Sentencia de 1era Instancia	Sentencia TAM (Sala Laboral)	Criterio aplicado	Forma de Fallo		
				Unánime	De mayoría	Con desistimiento
No. 78/2009 ESTADO DE LA REP. DE NICARAGUA (MIFAMILIA) con acción de Reintegro y pago de salarios caídos interpuesta por Ericka Petronila Salmerón Mejía	Sentencia de las 11:45 am 15/05/08 en la que declara con lugar la demanda. El representante del Estado PGR apela de la misma	RESUELVEN: 1. se declara con lugar el recurso de apelación interpuesto por el procurador auxiliar laboral de la PGR. se revoca la sentencia de la 11:45 am 15/05/08. 2. Se declara sin lugar la demanda interpuesta por la señora E.P.S.M en contra del ESTADO DE	<ul style="list-style-type: none"> Las Contrataciones de Consultoría al no originar relación de Empleo Público, tampoco originan una relación de naturaleza Jurídico-Laboral, Todos y cada uno de los 		X	X Voto de magistrado propietario. “Desiste el Magistrado Doctor Solís Barker, de la parte considerativa y resolutoria y vota porque se confirme la sentencia apelada. Por cuanto la relación laboral es ostensible y pretender que con este voto dado en mayoría, sin sustento valedero legal alguno, eliminar una basta

		<p>NICARAGUA (MIFAMILIA). Por ser notoriamente improcedente por inadmisibile.</p> <p>3. Esta Sala varía el criterio sostenido en anterior jurisprudencia.</p>	<p>Consultores contratados por el Estado de Nicaragua, deberán ser adscritos al régimen del Seguro Social, lo que no quiere decir que la Relación de Servicio de <u>CONSULTORÍA</u> se convierta por esta razón en una</p>		<p>jurisprudencia de esta Sala al respecto, de forma arbitraria, viene a establecer una inseguridad jurídica, perjudicial para la Nación, que nuestra Constitución Política constituye como “Estado Social de Derecho” (Arto. 130Cn.). Sus razones las dará en Voto Razonado aparte”.</p>
--	--	--	--	--	---

			<p>relación de naturaleza Laboral, de cuyos casos (Seguridad Social) sí serán competentes de conocer los Tribunales Laborales</p> <ul style="list-style-type: none">• Criterio aplicable de ahora en adelante para casos de igual índole sobre estas			
--	--	--	--	--	--	--

			particular es contratac iones.			
--	--	--	---	--	--	--

No. de Sentencia y Actores (Año 2009)	Sentencia de 1era Instancia	Sentencia TAM (Sala Laboral)	Criterio aplicado	Forma de Fallo		
				Unánim e	De mayoría	Con desistimiento
No. 151/09 ESTADO DE LA REP. DE NIC. (MIFAMILIA) con acción de Reintegro y pago de salarios caídos interpuesta por Virginia de Fátima Román Álvarez	De las 12.40 PM del 2009 en la que resolvió: Ha lugar a la demanda con acción de reintegro en contra del ESTADO DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA. El representante del Estado	RESUELVE N: I.- Se declara con lugar el Recurso de Apelación interpuesto por la PGR II.- SE REVOCA la sentencia dictada por la señora Juez Primero de Distrito del Trabajo de	<ul style="list-style-type: none"> Esta Sala al revisar los contratos encuentra que estos son CONTRATOS DE SERVICIOS PROFESIONALES DE CONSULTORIA, estableciéndose en 		X	X Con desistimiento de magistrado propietario: “ Desiste el Magistrado, Doctor Solís Barker, de la parte considerativa y resolutive y vota porque se confirme la sentencia apelada. Por considerar que la relación jurídica entre las partes es del orden laboral, por cuanto los contratos de "CONSULTORÍA" son simulados, al contener

	PGR apela de la misma	Managua, de 12.42 PM 13/01/2009. III.- Se declara sin lugar la demanda interpuesta por V.F.R.A. En contra del ESTADO DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA (MIFAMILIA) .	su cláusula segunda que: EL CONTRATO SE OBLIGA A PRESTAR SUS SERVICIOS A LA RED DE PROTECCION SOCIAL DEL FISE <u>COMO CONSULTOR CUMPLIENDO CON LOS TERMINOS DE REFERENCIA.</u> Siempre dentro de ésta cláusula II		cláusulas que no son sinceras con el verdadero carácter jurídico de la contratación, el establecerse incluso el pago de prestaciones sociales. Luego, en el presente caso la "contratación simulada" no se dio al amparo de la Ley 323 "Ley de Contrataciones del Estado", ya que el demandado no presentó prueba alguna de que la actora fuera "CONTRATISTA DEL ESTADO", ni que fuera contratada mediante proceso de licitación alguno de los establecidos en dicha ley y peor aún sin existir resolución de adjudicación, ni mucho menos Pliegos de bases y Condiciones de Licitación (Ver Artos. 6, 73, Ley 323 y Artos. 55,
--	-----------------------	---	---	--	---

			<p>se determina el tiempo a través del cual se desarrollaría la consultoría, el rol del contrato que en su cláusula IV señala</p> <p>FORMA DE PAGO: “El costo de los servicios mencionados en este contrato será pagado en once cuotas a razón del equivalente en córdobas de</p>		<p>64, 71 y 77 de su Reglamento). Como vemos, la contratación de la actora no estuvo sujeta a formalidad alguna, lo que demuestra con creces que la contratación de la misma no fue civil y sí inevitablemente laboral. El criterio del suscrito sobre estas particulares situaciones ya fue abordado ampliamente en el Desistimiento y Voto Razonado dado en Sentencia No. 78/2009, de las 12:25p.m., del 29/04/09”.</p>
--	--	--	--	--	---

			U\$2,000.00. Cada pago se efectuará diez días hábiles antes de finalizar cada mes, y el resto de la entrega y aprobación del informe final por parte de MI FAMILIA; de lo antes referido, esta Sala observa que es más que evidente que del contenido de estos contratos,			
--	--	--	---	--	--	--

			se puede deducir que no existe ninguna relación laboral, puesto que de los mismos se desprende que no concurren ninguno de los elementos sustancial es propios de los contratos de trabajo y este tipo de contrato (consultoría) no dan origen a una relación laboral,			
--	--	--	--	--	--	--

			<p>sino mas bien que lo que existe es una relación meramente contractual regulada por el derecho común. Esta Sala deja claramente establecido que los consultores independientes NO DIRIGEN NI EJECUTAN LA FUNCIÓN PÚBLICA</p>			
--	--	--	--	--	--	--

No. de Sentencia y Actores (Año 2010)	Sentencia de 1era Instancia	Sentencia TAM (Sala Laboral)	Criterio aplicado	Forma de Fallo		
				Unánime	De mayoría	Con desistimiento
No. 15/2010. Estado de Nicaragua/PGR representando a la Superintendencia de pensiones con acción de Reintegro y pago de salarios dejados de percibir interpuesta por Oscar Antonio Berríos Gutiérrez La PGR opone Excepción de Incompetencia de jurisdicción.	S.4.30 pm del 20/09/2006 <u>declaró sin lugar la excepción de incompetencia de jurisdicción opuesta por el demandado,</u>	02/02/2010. Las 11.15 am. I.- NO HA LUGAR al recurso de apelación interpuesto por la PGR en representación del "ESTADO DE NICARAGUA". II.- HA LUGAR al recurso de apelación OABG. SE REFORMA la resolución dictada por la Juez Aquo III.- Se ordena	Considera esta Sala que es ostensible la relación laboral entre las partes, cuando el propio "SUPERINTENDENTE DE PENSIONES POR LA LEY", Doctor C.A.A. reconoce la misma, mediante constancia emitida a favor del demandante, que en lo pertinente		X	X Desistimiento de la Magistrada propietaria Doctora AIDALINA GARCIA: "Disiento, ya que en materia Laboral, debe analizarse la INTENCIONALIDAD y PROPOSITO de las partes para aplicar el Derecho; Fallar a como lo hace la mayoría, es confundir una Excepción de Incompetencia de Jurisdicción por Razón de la Materia, con una Excepción de Falta de Acción. La VERDADERA INTENCIÓN y PROPÓSITO del demandado, al atacar la Relación Laboral porque la Ley expresa así lo determina, corresponde ser una

		<p>al demandado pagar al trabajador: indemnización por años de servicios b) indemnización conforme el Arto. 45 C.T., c) salario retenido</p>	<p>dice: “Por este medio hago constar que el Ingeniero O.A.B.G. se encuentra laborando en esta institución por Contrato, correspondiente al período de prueba de tres meses, a partir del primero de marzo del corriente año, para el cargo de Asesor en Fiscalización Financiera”</p>		<p>Excepción de <u>FALTA DE ACCIÓN</u>, debido a que, para toda Relación de Servicios Profesionales de Consultoría, <u>NO EXISTE OBLIGACIÓN ALGUNA DE ÍNDOLE LABORAL</u> ya que este tipo de contratación <u>NO GENERA FUNCIÓN O EMPLEO PÚBLICO</u> (ver Sentencias N° 78/2009, N° 151/2009, entre otras), por lo que el Recurso de Apelación interpuesto por la parte demandada, sí es procedente, y debió declararse sin lugar la demanda Laboral”.</p>
--	--	---	---	--	--

No. de Sentencia y Actores (Año 2010)	Sentencia de 1era Instancia	Sentencia TAM (Sala Laboral)	Criterio aplicado	Forma de Fallo		
				Unánime	De mayoría	Con Desistimiento
No. 90/2010 Estado de Nicaragua SECEP/PGR Con acción de salario retenido y prestaciones sociales interpuesta por Cristina del Socorro Irías Ayala	S. del 24/02/2009. Las 3.06 pm. Resolviendo: Ha lugar a que el Estado de la República de Nicaragua, representado por la PGR dentro de tercero día después de notificada la presente resolución pague a la demandante	14/04/2010. Las 11.00 am. I) No ha lugar al Recurso de Apelación interpuesto por la PGR II) Se confirma la sentencia dictada por la señora Juez Primero de Distrito del Trabajo de Managua del 24/02/2009. Las 3.06 pm	I. ORIGEN DE LOS FONDOS: Que se demostró en el caso de autos de que a la consultora se le pagaba con fondos provenientes de organismos internacionales, pero que esta contratación simulada en cuestión no se dio al amparo de la Ley 323 "Ley de Contrataciones del		X	X Desistimiento de la Magistrada Propietaria Doctora AIDALINA GARCIA GARCIA: <i>"Disiento, de lo ilegal e inconstitucionalmente fallado por la mayoría, por cuanto la sentencia recurrida debió REVOCARSE y declararse sin lugar la presente demanda laboral. Mis razones serán expuestas por aparte a través de un voto razonado"</i>

			Estado”, II. SUBORDINACION. La consultora en el caso de autos recibió el encargo de su jefe..., por lo que la subordinación en el caso de autos estuvo presente. Las partes no estaban en igualdad de circunstancias en la relación laboral.			
--	--	--	---	--	--	--

No. de Sentencia y Actores (Año 2010)	Sentencia de 1era Instancia	Sentencia TAM (Sala Laboral)	Criterio aplicado	Forma de Fallo		
				Unánime	De mayoría	Con Desistimiento
No. 92/2010 Estado de Nicaragua/ Intendencia de la Propiedad Con acción de pago de vacaciones y décimo tercer mes, e Indemnización del Arto. 45 C.T. interpuesta por Humberto Useda Hernández	S. No. 300 del trece de noviembre del dos mil nueve, a las diez y doce minutos de la mañana falla: I.- “Ha lugar a la demanda que con acción de pago de vacaciones, décimo tercer mes e indemnización entabló el Doctor H.U.H. en contra del ESTADO DE DE NICARAGUA	Catorce de abril de dos mil diez. Las once y diez minutos de la mañana	”. Al respecto nota la sala en 1er lugar que la parte demandada no opuso Excepción de Incompetencia de Jurisdicción, sino que por el contrario contestó la demanda aceptando implícitamente que este asunto es de orden laboral y no civil. En 2do.		X	X Desistimiento de la Magistrada Propietaria Doctora AIDALINA GARCIA GARCIA: : “Disiento de lo ilegal e inconstitucionalmente fallado por la mayoría, por cuanto la sentencia recurrida debió REVOCARSE y declararse sin lugar la presente demanda laboral, por las razones expuestas por mí, en VOTO RAZONADO del juicio N° 000124-ORM2-2009LB, que versó entre la señora Cristina Irías Ayala, en contra del Estado de Nicaragua”.

			<p>lugar, en el caso autos ésta contratación no fue hecha bajo el procedimiento establecido en la Ley de Contrataciones del Estado (Ley 323), sección quinta</p> <p>CONTRATACION DE SERVICIOS DE CONSULTORIA, Arto. 74</p> <p>“PROCEDIMIENTO DE CONTRATACION DE SERVICIOS En 3er.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

			lugar, quedó confirmada la relación laboral del señor H.U.H. al comprobarse en el escrito de demanda que el actor cumplía un horario de trabajo impuesto por sus superiores jerárquicos, establecido de 8:00 A.M. a 5:00 P.M.;			
--	--	--	--	--	--	--

No. de Sentencia y Actores (Año 2010)	Sentencia de 1era Instancia	Sentencia TAM (Sala Laboral)	Criterio aplicado	Forma de Fallo		
				Unánime	De mayoría	Con Desistimiento
No. 101/2010 Estado de Nicaragua SETEC/PGR Con acción de Pago de Indemnización, Salario, Prestaciones Sociales, multas del Arto. 95 y 86 C.T., y otros, interpuesto por María Mercedes Romero Delgado	: 1) No ha lugar a la demanda que por pago de vacaciones, décimo tercer mes, salario, antigüedad y otros ha promovido M.M.R.D. en contra del Estado de la República de Nicaragua, representado por la PGR. Apela la trabajadora	Veintiocho de abril de dos mil diez. Las once de la mañana. I) Ha lugar al Recurso de Apelación interpuesto por MMRD II) Se ordena a que el ESTADO DE NIC. pague a más tardar a MMRD	TÉRMINOS DE REFERENCIA del Cargo de Especialista de Adquisiciones y Contrataciones. NOMBRAMIENTO A TIEMPO COMPLETO . La referida actora/apelante, fue nombrada a tiempo		X	X Desistimiento de la Magistrada Propietaria Doctora AIDALINA GARCIA GARCIA: <i>“Desisto y voto porque se confirme la sentencia recurrida, al estar ajustada a lo que establece nuestra legislación al respecto, y ya ni se diga, al criterio sentado y bien motivado por esta Sala, a partir de la Sentencia N° 78/2009.</i>

		<p>A) Indemnización del Arto. 45 CT., B) Salario, C) Décimo tercer mes, D) Vacaciones, E) Multa por retraso del pago del aguinaldo F) Multa por retraso del pago de salario III) No hay costas.</p>	<p>completo, es decir que cumplía con una jornada a tiempo completo, establecido en la ley Laboral de 8 horas diarias y 48 horas a la semana para los trabajadores comunes y 12 horas para los trabajadores de confianza. El último cargo de la apelante fue de Coordinador a de Adquisiciones. Que dicho cargo</p>			
--	--	---	---	--	--	--

			a tiempo completo sólo se puede dar en una relación laboral, contrario a lo establecido en la relación civil de los contratos de servicio de consultoría, en los que el tiempo de prestación de servicio, el Consultor no puede ser sometido a horario, brinda sus servicios en las horas, días o meses que			
--	--	--	---	--	--	--

			sea necesario, naturalmente e esa consultoría o asesoría tiene un plazo establecido, así tenemos la gran diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de servicios, el que debe de contener las siguientes Cláusulas: Nosotros..... Primera: Objeto del contrato y descripción. Segunda. Productos esperados. Tercera:			
--	--	--	---	--	--	--

			Plazo. Cuarta: Lugar de Ejecución del servicio. Quinta: Tiempo de prestación del servicio. Sexta: Obligacione s fiscales y municipales. Séptima: Cancelación del contrato. Octava: Confidencial idad y otras.			
--	--	--	---	--	--	--

No. de Sentencia y Actores (Año 2010)	Sentencia de 1era Instancia	Sentencia TAM (Sala Laboral)	Criterio aplicado	Forma de Fallo		
				Unánime	De mayoría	Con desistimiento
No. 197/2010 Estado de Nicaragua SETEC/PGR con acción de Pago por Indemnización del Arto.47 C.T. interpuesta por Sergio de los Inocentes Lugo Marengo	Sentencia de las 10.30 am. del 15/12/2009 falló: "Ha lugar a la Excepción de Incompetencia de Jurisdicción por razón de la materia opuesta por la PGR. Apela S.I.L.M.	Veintinueve de julio del dos mil diez. Las once y diez minutos de la mañana: I.- Se declara sin lugar el Recurso de Apelación S.I.L.M II.- SE CONFIRMA la sentencia dictada por el Juzgado a Aquo III.- Se deja a salvo el derecho que le asiste al	Al respecto ésta Sala observa que los Contratos de Servicios de Consultoría visibles en diligencias de 1era instancia, no denotan subordinación ni dependencia económica que serían los elementos propios de una relación laboral, ya que en ellos no se encuentran		X	X "El suscrito Magistrado Propietario Doctor SOLÍS BARKER, discrepa de las consideraciones y resoluciones de mayoría, por considerar que la relación jurídica contractual entre las partes <u>ES DEL ORDEN LABORAL</u> , por cuanto los contratos de "CONSULTORÍA" son simulados, al contener cláusulas que no son sinceras con el verdadero carácter jurídico de la contratación. Luego, en el presente caso la "contratación simulada" no se dio al amparo de la Ley <u>CONTRATACIONES DEL ESTADO</u> ", ya que

		<p>actor, para cualquier reclamación concerniente a Seguridad Social, para lo cual sí son competentes los Tribunales Laborales.</p> <p>IV. Se deja a salvo los derechos de la parte actora para que los ejerza en la vía civil.</p>	<p>ningún elemento que a juicio de ésta Sala, nos lleve a concluir que son de índole laboral. La relación jurídica entre el actor y el Estado de Nicaragua, no es de competencia laboral, pues adicional a la firma de los tres contratos de Servicios Profesionales y un Adendum, tenemos el nombramiento</p>			<p>el demandado no presentó prueba alguna de que el actor fuera "CONTRATISTA DEL ESTADO" ni que fuera contratada mediante proceso de licitación alguno de los establecidos en dicha ley y peor aún sin existir resolución de adjudicación, ni mucho menos Pliegos de bases y Condiciones de Licitación. Como vemos, la contratación del actor no estuvo sujeto a formalidad alguna, lo que demuestra que de la misma no fue civil y sí inevitablemente laboral</p>
--	--	--	--	--	--	--

			to del Señor SILM, como Presidente de la Junta Directiva de la Empresa Portuaria Nacional (EPN), mismo que nace a través de un Acuerdo Presidencial número 127-2005 cargo por el cual no recibía ningún ingreso. En algunos de los Contratos se le otorgó el descanso de las Vacaciones de Ley, en base al Arto. 11 de			
--	--	--	--	--	--	--

			la Ley N° 476, que a criterio de la Sala <u>ESTO</u> <u>VIENE A</u> <u>SER UNA</u> <u>ACTITUD</u> <u>DE BUENA</u> <u>FE MÁS</u> <u>QUE UN</u> <u>BENEFICIO</u> <u>ADICIONAL</u> <u>GOZADO</u> <u>POR LA</u> <u>ACTORA,</u>			
--	--	--	---	--	--	--

No. de Sentencia y Actores (Año 2010)	Sentencia de 1era Instancia	Sentencia TAM (Sala Laboral)	Criterio aplicado	Forma de Fallo		
				Unánime	De mayoría	Con Desistimiento
No. 201/2010 Estado de Nic./ MHCP/PGR Interpuesta por Martín Emilio Soto Toval. con acción de pago de prestaciones laborales	S. de las diez de la mañana, del quince de diciembre del dos mil nueve con lugar una Excepción de Incompetencia de Jurisdicción por Razón de la Materia, recurriendo de apelación la parte actora	Once de agosto del dos mil diez. Las diez y cinco minutos de la mañana. Deberá declararse sin lugar el Recurso de Apelación interpuesto por el Abogado A. G. en calidad de AGJ del señor M.E.S.T. debiendo CONFIRMARSE la sentencia	Diremos que en todos esos Contratos, algunos titulados como de Servicios Profesionales y otros como de Consultoría, que incluye los Adendum aludidos por el actor, puede observarse que éste fue contratado sobre la base de las prioridades		X	Desistimiento: <i>"El suscrito Magistrado, Doctor HUMBERTO SOLÍS BARKER, discrepa de las consideraciones y resoluciones emitidas por la mayoría, por considerar que la relación jurídica contractual entre las partes <u>ES DEL ORDEN LABORAL</u>, por cuanto los contratos de "CONSULTORÍA" son simulados, al contener cláusulas que no son sinceras con el verdadero carácter jurídico de la contratación; no se dio al amparo de la Ley <u>DE CONTRATACIONES DEL ESTADO</u>", ni que</i>

		recurrida,	definidas por la coordinación General del Proyecto INETER y el BANCO MUNDIAL, observándose en los mismos, una variabilidad de remuneración, al no existir cuotas fijas establecidas, en dependencia del Proyecto a realizarse, siendo algunos hasta por Treinta y Seis Mil Dólares Americanos			<p><i>fuere contratado mediante <u>PROCESO DE LICITACIÓN</u> alguno de los establecidos en dicha ley y peor aún sin existir resolución de adjudicación, ni mucho menos Pliegos de bases y Condiciones de Licitación. Como vemos, la contratación del actor no estuvo sujeto a formalidad alguna, lo que demuestra que de la misma no fue civil y sí inevitablemente laboral. Por las razones dadas, estoy por la <u>REVOCATORIA.</u></i></p>
--	--	------------	---	--	--	---

			(U\$ 36,000.00), otros de Seis Mil Dólares Norteamericanos (U\$ 6,000.00), otras de Dieciocho Mil Dólares Americanos (U\$ 18,000.00), etc este tipo de contratacion es son financiadas a través de Convenios y/o Donaciones, como ya se dijo; ejemplo claro lo tenemos en la documental			
--	--	--	---	--	--	--

			que se encuentra visible en el folio 19 de primera instancia, en donde se le especifica a la Consultora, que los Contratos de Consultoría no podrán ser renovados, debido a que ya no se contaba con fuente de financiamiento para cubrir un nuevo contrato para ese cargo, de lo			
--	--	--	---	--	--	--

			cual ya tenía conocimiento o la actora.			
--	--	--	---	--	--	--

No. de Sentencia y Actores (Año 2011)	Sentencia de 1ª Instancia	Sentencia del TAM (Sala Laboral)	Criterio aplicado	Forma de fallo		
				Unánime	De mayoría	Con desistimiento
No. 10/2011 Estado de la Rep. de Nicaragua-FISE/PGR Con acción de pago de prestaciones laborales.	De las nueve de la mañana, del 08/02/2011. Ha lugar al pago de prestaciones laborales. de la cual recurrió de apelación la parte demandada	21/10/2011. Las diez y quince minutos de la mañana. Se REVOCA la sentencia recurrida en consecuencia: Se declara SIN LUGAR la demanda interpuesta por el Abogado C.O.R. en el carácter con que actúa, por las razones, disposiciones	Cuando el estado celebra un contrato con determinado individuo para que este le preste sus servicios, la relación contractual que se genera entre ambas partes es una RELACIÓN DE CARÁCTER PÚBLICO CONOCIDA COMO FUNCIÓN O EMPLEO PÚBLICO, a DIFERENCIA de un contrato celebrado en la		X	XX Con 2 votos disidentes de magistrados propietarios. <u>VOTO RAZONADO:</u> Los Honorables Magistrados Doctor HUMBERTO SOLIS BARKER (q.d.e.p) y Doctora ANA MARIA PEREIRA TERAN, expresan a continuación las razones que tuvieron para DESISTIR del Voto y Sentencia de mayoría de los Honorables Magistrados de este Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

		<p>legales y jurisprudencia expuesta en todos y cada uno de los Considerandos de la presente Sentencia.</p> <p>Se deja a salvo a los actores la vía Civil, para que hagan uso del derecho que estimen a bien, por las razones, disposiciones legales. Doctrina y Jurisprudencia expuesta en todos y cada uno de los Considerandos de la presente Sentencia. 5. no hay costas</p>	<p><u>ESFERA PRIVADA</u>. Cuando una de las partes contratantes es el <u>ESTADO</u> o alguno de sus <u>ORGANOS</u> o <u>PERSONAS JURIDICAS</u> de <u>DERECHO PUBLICO</u>, el contrato será siempre un contrato <u>ADMINISTRATIVO</u> y se regirá por los <u>PRINCIPIOS Y NORMAS PROPIAS DEL DERECHO PUBLICO</u>. Por esta razón la garantía constitucional que tutela el trabajo, <u>NO EXTIENDE SU COBERTURA A LOS CONTRATOS CELEBRADOS ENTRE EL ESTADO CON SUS</u></p>		<p>1.- De la triple connotación del arto. 7 del reglamento de la ley 476 en conjunción con la ley 323</p> <p>2.- Vendría a ser que tales Consultores Independientes o de Servicios Profesionales deben ser contratados bajo los indispensables mecanismos administrativos estatuidos en la Ley 323 “ LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO”, <u>a como bien estatuye el mismo Arto. 7 del Reglamento de la Ley 476.</u></p> <p>3.- En la que hay que tomar en cuenta de que aun cuando un “CONSULTOR” fuere contratado respetando de forma integra el procedimiento administrativo de la Ley</p>
--	--	--	--	--	---

		<p><u>SERVIDORES, AL ENCONTRARSE ESTOS EXCLUIDOS DE LAS RELACIONES LABORALES DE ORDEN COMUN.</u></p> <p>La naturaleza jurídica de su relación con el estado <u>NO ES DE CARÁCTER LABORAL, SINO DE EMPLEO O FUNCION PUBLICA Y POR ENDE NO SE ENCUENTRA REGLADA POR EL DERECHO LABORAL SINO POR EL DERECHO ADMINISTRATIVO.</u></p> <p><u>EN CONCLUSION:</u></p> <p>Este Tribunal Nacional estima que esta línea divisoria y/o diferenciación entre</p>		<p>323, ello no implica que la relación jurídica contractual entre las partes sea juzgada, “ad portas”, como civil.</p> <p>4.- Estoy, pues, por la <u>CONFIRMATORIA.</u> Han sido transgredidos pues los <u>PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES de DEFENSA, DEBIDO PROCESO Y LEGALIDAD,</u> así como los <u>PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE REALIDAD Y TUITIVO del Derecho Laboral QUE PREGONAN PROTECCION A LA PARTE MÁS DÉBIL ASI COMO AL APEGO DE LA JUSTICIA Y VERDAD MATERIAL</u></p>
--	--	---	--	--

			contrataciones Públicas y Privadas, debe respetarse al momento de fallar casos como estos.			
--	--	--	---	--	--	--

No. de Sentencia y Actores (Año 2012)	Sentencia de 1era Instancia	Sentencia TAM (Sala Laboral)	Criterio aplicado	Forma de Fallo		
				Unánime	De mayoría	Con desistimiento
No. 02/2012 Estado de la Rep. de Nicaragua- CONAPAS/PGR con acción de pago de indemnización y prestaciones laborales interpuesta por Nidia Raquel Sáenz Marin	Sentencia Numero 49 de fecha once de abril del año dos mil once a las once de la mañana. Declarando con lugar la excepción de incompetencia de Jurisdicción por razón de la materia opuesta por la PGR. No estando conforme con la sentencia la parte actora interpuso recurso de apelación.	Veinte de enero del dos mil doce. Las once y cinco minutos de la mañana: I.- NO HA LUGAR al recurso de apelación N.R.S.M. en consecuencia, SE CONFIRMA la SENTENCIA dictada por el Juzgado Tercero Distrito del Trabajo Ad Hoc de la circunscripción Managua, a			X	X "Desiste el suscrito Magistrado Propietario de Tribunal, Doctor HUMBERTO SOLÍS BARKER de la resolución dada por la mayoría, al considerar que las pruebas documentales pueden ser exteriorizadas en cualquier estado del juicio, que incluye obviamente las dos instancias laborales al tenor del Arto. 328 C.T. Luego, las pruebas aportadas por el apelante ante este TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES debieron ser tramitadas de previo, con citación de la parte contraria. Así, al no cumplirse con ese requisito de

		las once de la mañana del día once de abril del año dos mil once. II.- No hay costas				previa tramitación de las referidas documentales no solo se ha causado un SERIO TRASTORNO al OBJETO Y FIJACIÓN DEL DEBATE, al no poderse realizar una VALORACIÓN CONJUNTA DE LA PRUEBA, sino INDEFENSIÓN al trabajador. Han sido transgredidos, pues, los PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES de DEFENSA, LEGALIDAD, DEBIDO PROCESO y JUSTICIA”.
--	--	--	--	--	--	--

No. de Sentencia y Actores (Año 2012)	Sentencia de 1era Instancia	Sentencia TAM (Sala Laboral)	Criterio aplicado	Forma de Fallo		
				Unánime	De mayoría	Con Desistimiento
No. 142/2012 Estado de la Rep. de Nicaragua- UCRESEP ³³ /PGR con acción de pago de prestaciones laborales Interpuesta por Santiago Regino Díaz Flores	Sentencia Interlocutoria de las nueve y cuarenta minutos de la mañana, del catorce de junio del dos mil once: con lugar una Excepción de Incompetencia de Jurisdicción por Razón de la Materia,	1. Se declara sin lugar el Recurso de Apelación interpuesto por S.R.D.F. en contra de la Sentencia N° 272, de las 9.40 am. del catorce de junio del dos mil once, la cual se <u>CONFIRMA</u> , 2. Se deja a salvo el derecho que le asiste al actor, para			X	X Desistimiento del Magistrado Doctor FERNANDO MALESPIN MARTINEZ: “Disiento de lo resuelto por la mayoría, debido que para el suscrito la relación laboral entre las partes es ostensible de mero derecho al colegirse fácilmente de los autos, que el actor fue contratado informalmente sin sujetarse a ningún parámetro de contratación administrativa formal de los establecidos por la Ley No. 323 “LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO”. Es decir, no existe legajo

		<p>reclamar lo que estime a bien en la vía Civil según la</p> <p>Ley de la materia.</p>			<p>administrativo alguno de contratación formal mediante los procedimientos de licitación, resolución de adjudicación del Registro de</p> <p>Proveedores del Estado, etc. Luego, el Arto. 7 del Reglamento de la Ley No. 476 "LEY DE SERVICIO CIVIL Y DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA", establece la obligatoriedad de contratar a los consultores bajo los lineamientos procesales de la Ley No. 323 ya referida, procedimiento que brilla por su ausencia a como ya dije. Por estas razones, estoy por la REVOCATORIA."</p>
--	--	---	--	--	--

No. de Sentencia y Actores (Año 2012)	Sentencia de 1era Instancia	Sentencia TAM (Sala Laboral)	Criterio aplicado	Forma de Fallo		
				Unánime	De mayoría	Con Desistimiento
No. 406/2012 Estado de Nicaragua/ INDE. Interpuesta por Modesto Valverde Maltes	una de la tarde del seis de diciembre del dos mil once. ordenando al demandado, pagara al trabajador, la cantidad de SESENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SIETE CÓRDOBAS (C\$67,887) en concepto de indemnización tiempo laborado y prestaciones sociales, declarando sin lugar los demás reclamos, sin costas.	Diecisiete de abril del dos mil doce. 11.15 AM. I.- NO HA LUGAR al recurso de apelación opuesto por C.E.S.G. en su calidad de AGJ de INDE ; en consecuencia, SE CONFIRMA la resolución definitiva dictada por el JUZGADO DE DISTRITO CIVIL Y			X	X Desistimiento de la Magistrada, Doctora Aidalina García García: “Disiento del fallo mayoritario, ya que la Excepción de Incompetencia de Jurisdicción interpuesta por la parte demandada, bajo los argumentos de que no existía relación laboral, al encontrarnos en presencia de Contratos de Servicios de <u>Consultoría</u> , corresponde ser una Excepción de <u>Falta de Acción</u> por excelencia, porque precisamente se está negando la relación laboral, la cual es determinante para

		<p>LABORAL POR MINISTERI O DE LEY DE JUIGALPA a las una de la tarde del seis de diciembre del dos mil once.</p>				<p>declarar la procedencia o improcedencia del derecho pretendido por el actor, por lo cual dentro del mismo procedimiento, quedaba la defensa y el ataque de ambas partes, para convencer de sus posiciones, luego de agotado el período probatorio, al tenor del Art. 326 C.T. Como toda excepción <u>Perentoria</u>, la Excepción de <u>Falta de Acción</u> ya aludida, debía ser resuelta en la Sentencia <u>Definitiva</u>, al tenor de los Arts. 298 y 320 párrafo segundo C.T.</p>
--	--	--	--	--	--	---

Cuando un contrato civil debe de ser un contrato laboral por la vía de hecho, sustentado ulteriormente en el derecho.

De acuerdo a lo que hemos visto anteriormente tanto en las sentencias que han creado jurisprudencia, como en lo relativo a la simulación, un contrato civil se puede transformar en un contrato laboral. De acuerdo a nuestro juicio, esto puede ocurrir en dos casos, a saber:

1. El contratante puede establecer un contrato por servicios profesionales con una persona para que lleve a cabo determinado servicio profesional o la entrega de un producto determinado, sin embargo, tal y como se puede observar en las sentencias antes detalladas y analizadas, circunstancias como establecerle un horario a ese consultor, definirle un jefe, así como designarle funciones específicas reiterativas, así como hacerle tres contratos consecutivos de consultoría, pueden convertir de hecho ese contrato civil en un contrato de trabajo.
2. El otro caso que puede ocurrir es que tanto el contratante como el contratista firmen un contrato de servicios profesionales, utilizando la figura jurídica de simulación. En este caso ambas partes simulan que están estableciendo un contrato de servicios profesionales, sin embargo en la realidad están estableciendo un contrato laboral. Esto suele ocurrir con frecuencia en casos en donde el contratante quiere beneficiar al contratista con ingresos mayores que lo que puede pagarle como trabajador, sin embargo esto tiene a la larga efectos negativos para el contratista, ya que él pierde una serie de beneficios y prestaciones sociales que establece el Código del Trabajo.

F. Conclusiones

1. Los elementos de los contratos laborales y por servicios profesionales, están totalmente delimitados, y a lo largo de este trabajo se ha puesto de manifiesto que existen diferencias importantes entre ambos tipos de contrato, sin embargo en la práctica se siguen confundiendo ambos de forma intencionada o no.
2. Las diferencias jurídicas existentes entre los contratos de servicios profesionales y los contratos laborales se establecen, por medio de la legislación vigente, sentencias correspondientes y jurisprudencia de la materia durante el período 2009-2012.
3. Cuando el contratante o Patrón, celebra un contrato de servicios profesionales, en vez de un contrato laboral con sus trabajadores, las consecuencias jurídicas son graves tanto para los trabajadores, como para el mismo patrón, ya que priva a sus trabajadores de los derechos derivados de las normas de trabajo, lo cual se le puede revertir de forma negativa en el ámbito económico, social y humano, ya que este es un mecanismo para violentar los derechos laborales y por lo tanto, muchas veces las autoridades asumen potestades que la ley no le otorga y por lo tanto, los actos que realizan pueden ser impugnados y revocados legalmente al no tener bien claro cuál es el régimen jurídico establecido en Nicaragua.
4. Analizando jurídicamente la Legislación de Nicaragua y Costa Rica concluimos, que en ambas existen similitudes, ya que el Estado a través de la Constitución Política, es el garante de los derechos laborales y están integradas por principios y contenidos fundamentales para ejercer el trabajo. Igualmente sucede que en ambos contratos existen similitudes en

cuanto a los requisitos que rigen en cada uno de estos dos tipos de contratos.

En ambas legislaciones prevalece el principio in dubio pro operario (En la duda, a favor del trabajador), los contratos laborales se encuentran determinados por la existencia de tres elementos fundamentales y en los contratos por servicios profesionales no existe la subordinación. La única diferencia que existe entre ambas legislaciones es que en Costa Rica la última instancia para resolver estos conflictos es la Corte Suprema y en Nicaragua es el Tribunal Nacional de Apelaciones.

G. Recomendaciones

El presente trabajo nos ha permitido determinar que lo que prevalece es el principio de primacía de la realidad, o sea que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, lo cual quiere decir, lo que sucede en el terreno de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato formalizado por escrito de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza misma de una relación contractual entre las partes, es la forma cómo en la práctica, se ejecuta dicho contrato y el hacer algunas observaciones importantes, que consideramos plantearlas como recomendaciones generales. A saber:

1. Que los empleadores utilicen de forma correcta los dos tipos de contratos según corresponda, con el fin de evitar que tanto los trabajadores como el empleador sufran consecuencias legales y económicas negativas.
2. Que los trabajadores exijan sus derechos cuando de forma malintencionada, utilizando la simulación jurídica contractual, los empleadores pretendan hacerles firmar un contrato por servicios profesionales en vez de un contrato laboral.
3. Que los jueces y magistrados de los tribunales laborales, establezcan mecanismos de presentación de pruebas más expeditos a los trabajadores, para que los mismos no estén en desventaja con relación a los empleadores.

4. Y finalmente a nosotros los estudiantes universitarios que rugimos como leones los invitamos a defender los derechos laborales de todos los nicaragüenses y recomendamos a las autoridades universitarias a impulsar seminarios en pro de la protección de los derechos laborales.

H. Bibliografía

1. Impresiones “La Universal” (2002). Código Civil de Nicaragua T-II.
2. Editorial Jurídica (2004). Código del Trabajo (8va. Ed).
3. Talleres de la División de Documentación Parlamentaria de la Asamblea Nacional (2004). Constitución Política de la República de Nicaragua.
4. Pérez B. (1983). Derecho del trabajo. Editorial 1ra. Astrea de Alfredo, & Benito de Palma, Buenos Aires.
5. Cabanellas de T. G. (2001). Diccionario Jurídico Elemental Viamonte, Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. (105ta.ed).
6. Alemán M. D. (2006). Derecho del Trabajo Nicaragüense, concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado.(2da. Ed. PAVSA). www.Wikipedia.com enciclopedia libre.
7. Valverde M.A. (2001). Derecho del trabajo. Editorial TECNOS (10ma ed).
8. Valverde M.A. (2001). Derecho del trabajo. Editorial TECNOS (10ma ed).
9. Ley No. 737 “Ley de Contrataciones Administrativas del Sector Publico”, publicada en la gaceta no. 213 y 214 del año 2010.
10. Ley no. 476 “Ley del Servicio Civil y Carrera Administrativa”, publicada en la gaceta no. 235 del año 2003.
11. Ley de Seguridad Social (2008). Decreto-974. Editorial Jurídica (6ta. Ed).
12. Ley no. 822 “Ley de Concertación Tributaria”, pag.2 y 6-2012.
13. Palomino T.A. (1999). El Derecho del Trabajo en las Constituciones de Iberoamérica. Editorial Juris Laboral. Lima Perú.

14. Recuperado de <http://www.fundación.uocra.org/docs/recursos/leyes-i-normativas/anexos-recomendaciones-198 OIT>.
15. Recuperado de <http://www.gerenci.com>.
16. Recuperado de <http://www.ilo.org/dvn/natlex/docs.WEBTEX441026500/s95> código del trabajo de Costa Rica.
17. Recuperado de <http://www.busco trabajo.cr/noticias/despliegue/290> contratos por servicios profesionales.-crean relación laboral.
18. Orúe C.J.R. (2003). Manual de Derecho Mercantil. Editorial Hispamer (1ra. Ed).
19. Recuperado de <http://www.monografías.com/trabajos51/conflictos-colectivos-trabajos>.
20. Recuperado de http://www.oit.org.p/WDMS/bib/pub/docdrab/dt_149 pdf
21. Recuperado de <http://www.monografia.com.contratosde trabajos> (elementos).
22. Sentencia no. 02/2012
23. Sentencia no. 10/2011
24. Sentencia 142/2012
25. Sentencia 151/2009
26. Sentencia no. 197/2010
27. Sentencia no. 101/2011
28. Sentencia no. 201/2010
29. Sentencia no. 406/2012
30. Sentencia 78/2009
31. Sentencia 90/2010
32. Sentencia 92/2010
33. Sentencia no.15/2010