

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURIDICA

UNAN-MANAGUA (R.U.R.D)



Seminario de Graduación para optar al Título de *Licenciado en Derecho*

Tema General: Del Procedimiento Administrativo Laboral Oral,
durante el año 2012

Tema Específico: Causas de cancelación de la relación laboral,
reguladas por el Procedimiento Administrativo Laboral Oral

Tutor: Msc. Carol Cash Quiroz

Autores:

- Bra. Sandra Lucía Aburto Quintero
- Br. Miguel Ángel Aguirre García

TEMA GENERAL: DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL ORAL, DURANTE EL AÑO 2012

TEMA ESPECIFICO: CAUSAS DE CANCELACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, REGULADAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL ORAL (PALO)

Dedicatoria

A Dios.

Por bendecirme con el privilegio de culminar mis estudios universitarios, por darme todas las cosas que he necesitado en la vida y por estar conmigo cada minuto y cada segundo, dándome fuerzas y esperanzas, sin ti Dios nada de esto hubiera sido posible.

A mi Familia.

A mi Madre por ser una mujer fuerte y ejemplar, por siempre enseñarme a buscar la excelencia y no conformarme con lo básico, por enseñarme que en la vida nacemos para triunfar. Tú has sido sin duda una de las precursoras de este logro siempre hiciste lo imposible para que yo pudiera seguir con mis estudios, creíste que podía, eso me mantuvo firme las veces que creía que no podía continuar. También te agradezco tu incondicional apoyo, muchas veces no me doy cuenta y paso por alto tus esfuerzos, pero es que si te agradeciera todo lo que haces por mí no terminaría nunca. Por ser un modelo ejemplar de madre. Por ser un ejemplo de fortaleza valor y coraje. **A mi Padre** por ser un hombre ejemplar, del que he aprendido que la vida es dura, pero con dedicación y esmero uno siempre puede salir adelante, por impulsarme a ser mejor cada día y por brindarme su apoyo incondicional. **A mis hermanos** por darme la mano en el momento que más lo necesité, por comprenderme, por esperar de mí lo mejor, por estar siempre disponibles para mí y por impulsarme a ser mejor cada día.

A ustedes les dedico no solo este trabajo, sino cada aplauso, reconocimiento y bendición que recibo. Y finalizo expresando mi orgullo por haber llegado hasta aquí, esto es algo que no hubiera sido posible sin la ayuda de Dios y sin ustedes en mi vida.

Sandra Lucía Aburto Quintero

Dedicatoria

A **Dios**, por darme siempre motivación y salud para vencer los obstáculos que se presentan en cada momento, por guiarme en la senda que nos ayuda a ser mejores personas cada día; por cultivar en mí el sentido de servir con mis conocimientos a quienes necesiten de este.

A mí **Madre** que aunque no se encuentra físicamente conmigo, su influencia en valores, sigue siendo actual, quien me enseñó que el cumplir un sueño en la vida, no se puede lograr únicamente con el apoyo económico, sino que el sustento moral, el impulso y la motivación combinada con el amor de una madre, significan la diferencia entre tener una meta que alcanzar en el proceso de formación personal y profesional y no saber o no tener por qué esforzarse en la vida.

Pienso que el dedicarle este trabajo a mi Madre, no es suficiente, porque ella merecía todo lo mejor de este mundo, por ser una madre abnegada, que realizó muchos sacrificios por procurarnos nuestra formación y protección cada día; y que sin tener formación académica alguna, siempre tuvo una visión amplia y certera sobre la vida y sus consejos y recomendaciones siempre fueron los más atinados; siempre nos motivó a esforzarnos y luchar por alcanzar una meta, jamás le faltaron consejos llenos de amor y de motivación para que todos sus hijos luchásemos por prepararnos académicamente y ser personas de bien y provecho, camino que he tratado de seguir con mucho esfuerzo para honrar este recuerdo.

A mi **esposa e hijos**, quienes me permitieron usar parte del tiempo que les debí haber dedicado y que ellos llenos de paciencia y comprensión supieron entenderme y apoyarme en el esfuerzo de estudiar y complementar la formación profesional que estamos culminando en este momento.

A los **Maestros**, que nos dieron la oportunidad de compartir y aprender muchos de sus conocimientos y valores transmitidos durante los seis años de formación. Maestros llenos de amor y conocimiento que no escatimaron esfuerzos por

procurar que nos apropiásemos de sus conocimientos, ya que no solamente valoramos su gran y sobrada calificación académica, sino también su vocación por la enseñanza, por lo que estoy convencido que fuimos afortunados en haber tenido como docentes a todos y cada uno de los maestros que nos compartieron el pan del saber durante estos años de estudio.

Miguel Ángel Aguirre García

Agradecimientos

A Dios Por darnos las fuerzas para terminar nuestros estudios y bendecirnos con lo necesario para hacerlo.

A Nuestras Familias.

Por apoyarnos todo el tiempo y ser las personas con las que siempre pudimos contar sin importar lo que pasara.

A Nuestros Maestros.

Quienes nos transmitieron sus conocimientos y nos enseñaron a tener respeto, admiración y pasión por nuestra carrera.

A nuestra tutora.

Msc. Carol Cash Quiroz, le agradecemos por todo su apoyo, comprensión y dedicación a este trabajo.

**Sandra Aburto Quintero y
Miguel Ángel Aguirre García**

INDICE.

Resumen.....	Pág.1
Introducción.....	Pág.4
Antecedentes y Naturalez Jurídica del Derecho Laboral en Nicaragua...	Pág.5
Hipótesis	Pág.15
Objetivos	Pág.16
Marco Teórico	
Capítulo I. El Procedimiento Administrativo	Pág.17
Capítulo II. Causas de cancelación de la relación laboral reguladas en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral (PALO)	
i) Cancelación por Causa Justa.....	Pág.26
ii) Cierre de Empresas	Pág.28
Capítulo III. Tratamiento Procesal de las causas de cancelación de la relación laboral, reguladas en el PALO	
i) Cancelación por Causa Justa	Pág.50
ii) Cierre de Empresas	Pág.53
iii) Medios Probatorios.....	Pág.54
Capítulo IV. Análisis de Criterios Administrativos, en los casos de:	
i) Cancelación por Causa Justa	Pág.58
ii) Cierre de Empresas	Pág.64
Diseño Metodológico	Pág.68
Conclusiones	Pág.70
Recomendaciones	Pág.71
Bibliografía	Pág.72
Anexos	Pág.73

RESUMEN

El derecho laboral en Nicaragua, tiene sustentación constitucional, conforme los artículos: 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87 y 88 de la Constitución Política de Nicaragua.

El Procedimiento Administrativo Laboral Oral, tiene como base jurídica

lo estipulado en el Código Laboral, Ley N°185, en su artículo 263, en el que se establecen las facultades del Ministerio del Trabajo para la aplicación de leyes, decretos y acuerdos referentes a esta materia. De igual manera, se sustentaba en uno de los principios que se describen en el artículo 266, literal b), referido a la oralidad, en las actuaciones, diligencias y trámites en materia laboral, principio que es igualmente acuñado en la Ley N°815 “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”, en su artículo N°2.

El procedimiento Administrativo Laboral Oral, nace con la finalidad de superar el procedimiento administrativo anterior, el que por ser un procedimiento administrativo escrito, su trámite se desarrollaba con mayores formalidades y el tiempo en las distintas etapas del procedimiento requerían de mayor tiempo para las partes. En cambio, con el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, permite la inmediación.

La oralidad y la inmediación conforman el binomio clave que le permite a la autoridad administrativa conocer las interioridades del procedimiento en forma directa, sin dilaciones y sin intermediarios, lo cual resulta vital para la apreciación, valoración e interpretación del mismo.

La oralidad es un principio estrechamente ligado a la sencillez, lo que permite facilitarle al trabajador y al empleador la defensa de sus derechos. La oralidad como principio, constituye la base fundamental de la vida del procedimiento administrativo moderno o procedimiento administrativo laboral oral, en el caso de Nicaragua. La oralidad contribuye a la democratización de la justicia y del derecho.

El Procedimiento Administrativo Laboral Oral, regula tres tipos de causales de cancelación de la relación laboral, tales como: la suspensión colectiva, la cancelación por causa justa y la cancelación por cierre de empresas, sin embargo, en el presente trabajo únicamente se abordan las dos últimas.

El trabajo se divide en cuatro capítulos:

- I. El Procedimiento Administrativo, en los que se abordan generalidades conceptuales conforme a legislación interna y doctrina
- II. Causas de cancelación de la relación laboral, conceptos según legislación nicaragüense y doctrina
- III. Tratamiento Procesal de las causas de cancelación de la relación laboral, conforme el Acuerdo Ministerial y Código del Trabajo
- IV. Análisis de los criterios administrativos del MITRAB, con relación a la aplicación de las causas de cancelación de la relación laboral

Para finalizar el presente trabajo, se exponen conclusiones y recomendaciones; tales como:

CONCLUSIONES

- 1- Las causas de cancelación de contrato reguladas en nuestra legislación Laboral, están claramente mencionadas, pero no definidas o conceptualizadas.
- 2- La regulación de estas causas de cancelación establecidas en el Acuerdo Ministerial JCHG-O19-12-08, no están totalmente establecidas, ya que en el Procedimiento Administrativo, no se establece cual debe ser el tratamiento procesal que se le debe dar de manera específica al cierre de empresa.
- 3- Consideramos que en algunas resoluciones administrativas del Ministerio del Trabajo, no guardan concordancia con lo establecido en la Ley Laboral, en cuanto a la proporcionalidad de la sanción con respecto a la falta cometida.

- 4- Para el caso de cierre de empresa, regulado por el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, se concluye que los inspectores no están lo suficientemente capacitados para evaluar, si la causa alegada por el empleador para el cierre de empresas alegado por el empleador, es legítima. Esta afirmación la hacemos en vista de que para que el inspector constate la mala situación económica de la empresa, debe revisar los documentos contables o financieros que el empleador presente, y el inspector no tiene esos conocimientos.

RECOMENDACIONES

1. Que se incluya en la legislación laboral, la definición de cada causa de cancelación de contrato, para facilitar a los inspectores su trabajo y la manera de aplicar correctamente el procedimiento Administrativo Laboral Oral.
2. Se debe incluir mediante una reforma al Acuerdo Ministerial Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, el tratamiento procesal que se le debe dar al cierre de empresa como causa de cancelación de contrato
3. Establecer medidas administrativas para regular la correcta aplicación de las sanciones, conforme a la gravedad de las faltas, el tipo de sanción a aplicar y así evitar la aplicación incorrecta de cada causa de cancelación de contrato.
4. La debilidad, en cuanto a la falta de conocimientos de los inspectores para comprobar y certificar que los documentos presentados por los empleadores son veraces en cuanto al cierre de empresa, podría superarse, permitiéndole al Ministerio del Trabajo, poder disponer de peritos o especialistas que tengan el conocimiento y la capacidad para analizar y determinar la veracidad de las alegaciones de los empleadores.

Así también, se agregan modelos de las solicitudes que se realizan ante el MITRAB, en los casos de:

- Cancelación de la relación laboral por Justa Causa y

- Cancelación de la relación laboral por Cierre de Empresas

INTRODUCCION

Con el presente trabajo, se hace un estudio de las causas de cancelación de trabajo reguladas en el “procedimiento administrativo laboral oral, el que contempla dos tipos de causas de cancelación de contrato y una causa dirigida a la interrupción del contrato laboral: **a) suspensión colectiva de los contratos de trabajo b) cierre de las empresas c) cancelación de contrato por justa causa;** según los artículos **38, 41** literal **d** y **48** del Código del Trabajo, respectivamente. El estudio de este tema es importante, porque este procedimiento administrativo al estar regulado por normas legales, garantiza la tutela de los derechos de las partes, procurando alcanzar la justicia social.

Con el presente trabajo, se pretende responder a la siguiente interrogante.

¿Cuáles son las causas específicas reguladas por el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, para la cancelación de la relación laboral o contrato de trabajo?

Esta pregunta surge en vista de que, se considera que el correcto trámite procesal a cada causa de cancelación de contrato, en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, contribuye positivamente en la correcta administración de justicia laboral.

Con el estudio de este tema (Causas de cancelación de relación laboral, reguladas por el Procedimiento Administrativo Laboral Oral (PALO), se pretende dar respuesta a la pregunta planteada y de esta manera constituirlo en materia de aprendizaje y profundización en materia administrativa laboral.

ANTECEDENTES Y NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO LABORAL EN NICARAGUA

En el presente trabajo se aborda de forma resumida las distintas etapas por las que ha tenido que transitar el Derecho laboral en Nicaragua, desde que surgieron los primeros enunciados en derecho laboral en 1906, hasta que se aprueba la nueva Ley N°815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua que deroga el Título I al V del Libro Segundo, Derecho Procesal del Trabajo de la Ley N° 185 Código del Trabajo.

Primera Etapa:

Antes de la promulgación del Código del Trabajo en 1945, existe ya en Nicaragua una serie de disposiciones dispersas y de convenios internacionales, en los que de una forma u otra, se hace referencia a esta materia.

La primera etapa año 1906, época durante el cual se tiene los primeros enunciados del derecho laboral en Nicaragua, sin existir todavía la idea clara de lo que es el derecho laboral. En la Ley de 11 de agosto de 1894, en su artículo 1, se establecía que los jueces llamados de Agricultura conocerán privativamente en juicio verbal de las demandas civiles de menor cuantía que versen sobre “agricultura, empresa rurales, ganadería, edificación, servicios domésticos y contratos con artesanos”. Debe notarse que refiere la ley de demandas civiles, lo que significa que para aquella época, estos contratos de construcción, los de peones agrícolas, las domésticas, los obreros, todos eran tomados como si fueran de Derecho Común Civil. El antecedente del procedimiento laboral, es el procedimiento civil y más concretamente el Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua del primero de enero de mil novecientos seis (1906) que derogó el Código de Procedimiento Civil de mil ochocientos setenta y uno (1871)

aún vigente que contempla en el Título XIX, De los Medios de Prueba, artículos 1117 al 1393¹.

Es decir las relaciones laborales para esa época eran consideradas como una mercancía y no como una prestación de un servicio y mucho menos se consideraba el aspecto social en las relaciones laborales, ya que eran reguladas por el derecho civil y no existía autonomía del derecho laboral.

Segunda etapa:

El segundo momento se da con la aprobación del primer Código Laboral de Nicaragua en el año 1945, aprobado por el Congreso en Cámaras Unidas, mediante “Decreto No. 336 de fecha 12 de Diciembre de 1944, publicado en La Gaceta, Diario Oficial N° 23 del 1 de Febrero de 1945, y que entró en vigencia dos meses después. Dicha norma dispuso crear el TRIBUNAL SUPERIOR DEL TRABAJO” en su Arto. 268, así: “Habrá un Tribunal Superior del Trabajo, con asiento en la capital de la República, integrado por un Juez Superior del Trabajo, quien lo presidirá en calidad de representante del Estado, y por un representante de los trabajadores y otro de los patronos”.

Posteriormente se constitucionaliza su existencia; y en el Arto. 300 Cn., de 1950, se aumenta el número de Magistrados a cinco, (ya no se les llama Juez).

Tres electos por el Congreso Nacional en Cámaras Unidas; y dos nombrados por la C.S.J. Todos con sus respectivos Suplentes. El primer electo por el Congreso, era el Presidente; y de los otros dos, uno debía ser propuesto por el Partido Político que obtuviera el segundo lugar en las últimas elecciones de autoridades supremas. De los dos nombrados por la Corte Suprema de Justicia uno era representante de los trabajadores y el otro de “los patronos”, escogidos de dos listas de 10 (diez) abogados cada una, que se debían presentar por cada gremio.

¹ VALLADARES CASTILLO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo Primera Instancia. Editorial Bitecsa. 2000. pp. 14-15

Los cinco, debían ser Abogados con más de cinco años de ejercicio profesional, etc. Era pues un órgano Judicial tripartito. El ESTADO representado por el Presidente del Tribunal; la sociedad civil representada por los dos Partidos Políticos mayoritarios (Liberal y Conservador); y empresarios y trabajadores, por los otros dos, designados por ellos mismos².

Es a partir de este Código cuando se puede hablar de un derecho del trabajo, pues es hasta esta fecha que se empieza a considerar como una disciplina jurídica autónoma, diferente del derecho civil o privado, esto es cuando empieza a surgir los caracteres que lo alejan de toda concepción de derecho privado, tales como: Ser un derecho de tutela y protección, la intangibilidad o principio pro operario, irrenunciabilidad de los derechos, inamovilidad laboral, gratuidad en los servicios de defensa, dinamismo, necesidad e imparcialidad. El Derecho del Trabajo en Nicaragua es de historia reciente, podría decirse que por ello no tiene un largo historial³.

A partir de este momento sale a luz el procedimiento de los juicios de trabajo en el Título VI, Capítulo I. Existía un juicio al que se le podía denominar de menor cuantía pues decía que en los juicios de trabajo que se intenten, estimados en quinientos Córdobas (C\$500.00) o menos se tramitaría así:

- a) La demanda podrá ser interpuesta verbalmente o por escrito, de la cual se mandará oír a la otra parte en la siguiente audiencia;
- b) Todas las pruebas y alegaciones serán recibidas por el Juez con citación de la otra parte durante los tres días hábiles posteriores a la audiencia concedida para contestar la demanda, sin sujeción al rigorismo del Derecho Común, en la forma que dicho funcionario lo estime conveniente para encontrar la verdad;
- c) Concluido el período de prueba, que será improrrogable, el Juez dictaba sentencia dentro de los dos días posteriores;

² SOLÍS BARKER, Humberto. Breve Reseña Histórica de Tribunales Laborales. Poder Judicial. Memoria 2011- 2012. pp. 12-13

³ SANDINO ARGÜELLO, Rodolfo. Compendio de Derecho del Trabajo nicaragüense. Vol. I. Ed. Colección de Ciencias Jurídicas de la Universidad Centroamericana. Managua. 1970. p. 33

- d) Aún, cuando no hubiese concluido el período de prueba, el Juez, con anuencia de las partes, podía dictar su fallo si consideraba que las ya evacuadas son suficientes;
- e) En la sentencia se hacía una relación clara y sucinta de todas las pruebas evacuadas, las que eran apreciadas por el Juez en conciencia, sin sujetarse a la graduación de las mismas establecidas en el Derecho Común.
- f) Contra la resolución no había recurso alguno, pero se envía en consulta al Tribunal Superior del Trabajo, cuando era dictada por un Juez que no era Abogado.

En la demanda, que bien podía interponerse verbalmente o por escrito, debía consignarse la exposición clara y precisa de los hechos en que se fundaba; se enunciaban los medios de prueba con que se acreditaban los hechos y la expresión del nombre y apellido, profesión u oficio de los testigos, aunque el Tribunal Superior del Trabajo opinó que no era necesario enunciar los medios de prueba.

En la audiencia señalada para la contestación de la demanda debían comparecer el actor y el demandado, y después de contestada aquella el Juez llamaba a las partes al avenimiento, pudiendo disponer que este acto se llevara a efecto entre las propias partes, con derecho el empleador de hacerse representar por un Apoderado Especial.

Si se producía avenimiento se dejaba constancia de ello en un acta que firmaba el Juez y las partes, sirviendo aquélla para la resolución definitiva del juicio, sin que en este caso diera lugar a ningún recurso de la sentencia.

Si el avenimiento fue solamente parcial, se proseguía el juicio en la parte que no se hubiere producido acuerdo.

Todas las excepciones debían oponerse en el acto de contestar la demanda, y se oía ahí mismo la respuesta de ellas.

El Juez debía fallarlas en la sentencia definitiva, pero podía resolver en la misma audiencia las de falta de personería del demandante y la incompetencia de jurisdicción. Si había inconformidad sobre este fallo se asentaba en el acta a fin de que el interesado pudiera apelar de la sentencia definitiva.

Si el demandado no comparecía a la audiencia se seguía el juicio en rebeldía; lo mismo que si al concurrir se negaba a contestar la demanda.

Cualquiera que fuera la cuantía de la demanda no había lugar a exigir que se rindiera fianza de costas, sin que eso implicara que no se podía condenar en ellas al perdidoso.

En cuanto a las pruebas refería que dentro del término de pruebas, el Juez debía citar a los testigos y les recibía sus declaraciones, sin necesidad de sujetarse a ningún interrogatorio escrito o indicado por las partes, tenía que buscar exclusivamente la verdad sobre los hechos que eran objeto del juicio.

Refería que todo habitante del país que no estuviera justamente impedido o comprendido por las excepciones de ley, tenía la obligación de concurrir al llamamiento judicial que se le hiciera para declarar en un juicio de conocimiento de los Tribunales del Trabajo, sobre lo que fuere preguntado.

También se prohibía a los patronos negar permiso a los trabajadores, cuando éstos debían comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia judicial. Tampoco podían rebajarles su salario por tal motivo, siempre que los trabajadores mostraran la respectiva orden de citación.

En cuanto a los incidentes de tacha no interrumpían el curso normal del juicio, ni el Juez estaba obligado a pronunciarse expresamente sobre ellos, pero sí debía apreciarlos en la sentencia.

No se admitían como causales de tacha la subordinación que tuviera, el testigo derivada sólo del contrato de trabajo, ni las que provenían únicamente de un simple interés indirecto en el pleito.

Las pruebas dirigidas a tachar los testigos se admitían siempre que fueren pertinentes y que se ofrecieran dentro de las veinticuatro horas posteriores a la declaración de éstos. Para la evacuación de dichas pruebas se señalaba una sola audiencia.

Cuando se requería dictamen pericial el Juez debía nombrar uno o dos peritos, que dictaminaban en forma verbal o escrita en la misma audiencia. Si no podían hacerlo, el dictamen se recibía sin necesidad de señalamiento especial, en la siguiente audiencia.

No podían las partes recusar a los peritos, pero el Juez podía reponerlos en cualquier momento si llegaba a tener motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por su propia convicción o por gestiones de la parte perjudicada.

Se refería que el resultado de las pruebas evacuadas se consignaba en un acta lacónica.

Si se presentaban testigos o nombraba el Juez peritos, se les recibía promesa de ley en debida forma, pero en dichas actas no era necesario dejar consignada esa circunstancia. Igual regla se observaba respecto de las partes cuando se les pedía confesión. En cuanto a las generales de ley, sólo se hacía referencia en las actas

cuando el declarante tenía algún nexo con los litigantes que pueda servir para calificar su declaración.

Las obligaciones con valor no mayor de Quinientos Córdoba (C\$500.00), provenientes de cualquier relación o contrato de trabajo, podía probarse por medio de testigos.

Concluido el término de prueba no se evacuaban otras que las que el Despacho no había recibido en tiempo por su culpa, o las que el Juez estimaba muy importantes por la cuantía de la cosa litigiada o por la índole de los intereses en juego. En estos casos ampliaba el término de pruebas por tres días.

Evacuadas todas las pruebas, el Juez tenía que dictar sentencia dentro de los cinco días siguientes, y salvo disposiciones expresas en contrario apreciaba la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero el Juez, al analizarla estaba obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que fundaba su criterio.

En este Título se establecían dos tipos de procedimiento, según la cuantía de los intereses en juego, o sea, según el valor de la demanda. Los juicios de menor cuantía se ventilaban en el procedimiento sumarísimo. Comprendía las acciones de Quinientos Córdoba o menos, y los de mayor cuantía era un juicio verbal en el Procedimiento Civil modificado, seguía la misma tónica y tomaba como fuente al igual que la actual legislación el Derecho Común⁴.

La tercera etapa nace a partir del 30 de diciembre de 1996, que entra en vigencia el segundo Código del Trabajo, que indistintamente en el presente trabajo podrá denominar como Ley N° 185, publicada en la Gaceta, Diario Oficial N° 205 del 30 de Octubre de 1996, constituyendo a partir de su publicación y vigencia uno de los

⁴ VALLADARES CASTILLO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo Primera Instancia. Op Cit... pp. 14-21

Códigos del Trabajo más nuevos que tiene nuestro derecho interno y uno de los Códigos del Trabajo más avanzados a nivel Centroamericano, ya que se reconocen muchos derechos que no habían sido regulado y que a nivel Regional son progresista, por ejemplo el pago de la indemnización por años de servicio reconocida en el artículo 45 de la Ley N° 185.

También podemos considerar como parte de la tercera etapa en la evolución del derecho laboral en Nicaragua, el **ACUERDO MINISTERIAL No. JCHG-019-12-08**, aprobado el 10 de Diciembre de 2008 y Publicado en La Gaceta N° 237 del 12 de Diciembre de 2008, el que se establece el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, el cual se basa en el artículo 263, de la Ley N°185, sobre las atribuciones que tiene el Ministerio de Trabajo como instancia administrativa para actuar en nombre del Estado en las contradicciones surgidas entre empleadores y trabajadores en las causas de suspensión y cancelación de la relación laboral.

Este procedimiento administrativo tiene como principal finalidad establecer una vía ágil y expedita que facilite el acceso a la justicia laboral en comparación con el procedimiento administrativo escrito que se caracterizaba por ser altamente formalista, mientras que el actual Procedimiento Administrativo Laboral Oral, ofrece la oportunidad de poder resolver las controversias surgidas entre empleadores y trabajadores en la Audiencia Conciliatoria, en las causa de cancelación de la relación laboral, reguladas por el procedimiento y así, no tener que enfrentar un juicio laboral tedioso y que no brinda una resolución pronta.

La cuarta etapa que nace a partir de la entrada en vigencia el día 21 de mayo del 2013 de la Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, publicada en la Gaceta, Diario Oficial N° 229 del 29 de noviembre del año 2012.

La legislación laboral Nicaragüense, al igual que el resto de los países de Iberoamérica, siempre ha estado en un proceso de evolución, han venido

sufriendo reformas, incorporando nuevas leyes tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo.

Las dos últimas normas laborales aprobada en Nicaragua, como es la Ley N° 185 y la Ley N° 815, han sido aprobadas observando los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscritos y ratificados por Nicaragua, es decir están en conformidad con normas internacionales, ratificadas por el Estado de Nicaragua. Así mismo, ambas leyes durante todo su proceso contaron con el apoyo de expertos laboristas, la participación activa de altos dirigentes sindicales asesorados por sus abogados, participación activa de organizaciones empresariales y las autoridades públicas involucradas en la aplicación del Derecho Laboral en Nicaragua, por ejemplo en Ministerio del Trabajo, Corte Suprema de Justicia.

Naturaleza Jurídica

Si bien es cierto que doctrinalmente, se discuten postulados que según a quien vaya dirigido el trabajo o el servicio es como se puede clasificar esta naturaleza jurídica.

Algunos lo clasifican como Derecho Privado, otros como Derecho Público y hay quienes lo ubican dentro de ambas; a continuación, se resumen los postulados doctrinales que se refieren a este tema⁵:

- * Publicista: tendencia según la cual el Derecho del trabajo es Derecho Público.
- * Privatista: sostiene que pertenece al campo del Derecho Privado.
- * Dualista: esta posición afirma que es un derecho mixto por cuanto las normas laborales protegen el interés individual y colectivo.

⁵ Dávalos, José, Derecho Individual del Trabajo, pág.26 y 27

* Frente a la clásica distinción entre Derecho Público y Privado otros juristas afirman que el Derecho Laboral constituye un tercer género nuevo e independiente de aquellos. Le asignan por tanto una naturaleza Sui Géneris⁶.

No obstante, es necesario aclarar que en la legislación nicaragüense, se establece que, las regulaciones internas referidas al derecho del trabajo, se clasifican como un instrumento de orden público, mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales, tal y como se describe en el Libro Primero del Título Preliminar, en el II Principio, de la Ley N°185.

⁶ Es una locución adverbial procedente del latín que significa 'de su propio género o especie', y que se usa en castellano para denotar que aquello a lo que se aplica es de un género o especie muy singular y excepcional (único, sin igual e inclasificable).

HIPOTESIS

Las causas de cancelación de la relación laboral, reguladas en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, aprobado mediante **ACUERDO MINISTERIAL No. JCHG-019-12-08**, aprobado el 10 de Diciembre de 2008 y Publicado en La Gaceta N° 237 del 12 de Diciembre de 2008, están debidamente señaladas en la legislación laboral nicaragüense, pero no definidas de manera específica, lo cual dificulta la actividad administrativa del Inspector Departamental del Trabajo, en la graduación de la aplicación de cada causal, desatendiendo el espíritu del principio de proporcionalidad establecido en el Acuerdo Ministerial y la Ley; provocando que a menudo se apliquen de manera desproporcional las causales de cancelación y con ello, perjuicios a las partes en controversia.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

Analizar las causas específicas reguladas por el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, para la cancelación de la relación laboral o contrato de trabajo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Conocer de forma general sobre el Procedimiento Administrativo Laboral en Nicaragua.
- Definir las causas de cancelación de contrato reguladas en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral.
- Explicar el tratamiento procesal que se aplica a cada causa de cancelación de contrato, conforme el Procedimiento Administrativo Laboral Oral en Nicaragua.
- Interpretar criterios administrativos del Ministerio del Trabajo, en relación a las causas de terminación de contrato laboral en el departamento de Managua.

MARCO TEORICO

Capítulo I. El Procedimiento Administrativo Laboral en Nicaragua

1.1 Concepto de Procedimiento Administrativo

De acuerdo con el Diccionario de Derecho de Manuel Osorio y Guillermo Cabanellas, lo describe así: “El que no se sigue ante la jurisdicción judicial, sino ante los organismos dependientes del Poder Ejecutivo, cuyas resoluciones son generalmente impugnables ante los organismos del Poder Judicial”.

Se denomina Procedimiento Administrativo a la serie ordenada de actos que sirve de cauce formal a la actividad administrativa. En dicho sentido se ha pronunciado el derecho positivo de Nicaragua que define al procedimiento administrativo como el cauce formal de la serie de actos en que se debe concretar la actuación administrativa sujeta al derecho administrativo para la consecución de un fin.

Nótese que se trata de una pluralidad de actos dotados de un sentido unitario, en cuanto vienen dirigidos a la resolución de un determinado asunto; pero sin que cada uno de esos actos, tenga sustantividad propia. El procedimiento se presenta, por ello como una unidad, pero una unidad compuesta de elementos múltiples susceptibles de ser individualizados.

1.2 Principios del procedimiento administrativo.

Los principios del procedimiento administrativo son un conjunto de reglas básicas que conforman un sustrato axiológico esencial que sirve de base a las reglas reguladoras de este y sirven como criterio interpretativas de las mismas.

1.2.1 Principio de impulso de oficio u oficialidad

El contenido de este principio, se concreta en la necesidad de que la propia administración desarrolle por si misma toda la actuación precisa para la conclusión del procedimiento, con la resolución de las cuestiones planteadas en este, sin necesidad de ser instada a ello por los interesados.

Dicha regla encuentra su fundamento en todo Procedimiento Administrativo de un interés público, más o menos intenso que demanda satisfacción con independencia de la actividad que desarrollen los sujetos privados, lo que impide que se deje en manos de estos la posibilidad de tutela del mismo, que deberá asumir en consecuencia la propia administración.

1.2.2 Principio anti formalista o pro actione

Este principio, postula que el cumplimiento de los requisitos formales, sean examinados de forma flexible, dando preferencia a las cuestiones de fondo respecto a las puramente procedimentales que tienen un carácter secundario. Con ello se trata de obtener la debida resolución del procedimiento mediante un acto definitivo que responda a las cuestiones de fondo planteadas en el mismo evitando que los requisitos y trámites formales se conviertan en un obstáculo innecesario para dicho propósito.

1.2.3 Principio contradictorio

Este principio determina la necesidad de que puedan acceder al procedimiento todos los intereses afectados por el mismo, dándose posibilidad a sus titulares de defenderlos en el mismo en condiciones de igualdad. Lo que otorga a los interesados la facultad de oponerse u objetar a cualquier actuación o juicio que realicen la administración o los demás interesados.

Procedimiento administrativo

1.3 Fases del procedimiento administrativo

En el procedimiento administrativo se suelen distinguir tres grandes fases; iniciación, desarrollo o instrucción y terminación.

1.3.1 Iniciación del procedimiento administrativo

Un proceso administrativo puede iniciarse de oficio, a instancia de parte o indistintamente de oficio o a instancia de parte. Hablamos de iniciación a instancia de parte cuando este se pone en marcha como consecuencia de una solicitud por parte de persona interesada. Si bien comenzara de forma efectiva mediante la adopción de un acuerdo de iniciación dictado por la autoridad administrativa, que será el primer acto del procedimiento.

La iniciación de oficio tendrá lugar mediante la adopción de un acuerdo de iniciación por parte de la administración. Esto no sirve para diferenciar para el procedimiento que se pone marcha a instancia de parte, pues como vimos este también se inicia con un acuerdo de este tipo, la diferencia reside más bien en la causa que excita su adopción; si en el iniciado a instancia de parte es la presentación de una solicitud por el interesado, en el que se inicia de oficio esa decisión tiene su origen en alguno de los motivos siguientes; una decisión adoptada motu proprio por el órgano competente, la solicitud de otro órgano público o la denuncia o petición del administrado.

1.3.2 Desarrollo o instrucción

La fase de instrucción o desarrollo comprende un conjunto de trámites dirigidos en todo caso a una de las finalidades siguientes: la aportación de datos y la comprobación de esos datos.

A) Alegaciones:

- B) Informes
- C) Prueba
- D) Trámite de información pública.
- E) Trámite de audiencia al interesado
- F) Propuesta de resolución

A) **Alegaciones:** Son declaraciones de conocimiento realizadas por los interesados, con la finalidad de aportar datos útiles a la resolución del procedimiento, bien referidas a los hechos o a los criterios jurídicos aplicables a los mismos. Su forma, no está prefijada, lo normal es que se realicen por escrito, pero nada impide que se realicen de forma oral, mediante comparecencia o entrevista ante el órgano competente. La eficacia de las mismas dependerá del grado de convicción que sean capaces de generar, en el órgano competente para resolver el procedimiento, pues influir en la resolución de este, es en definitiva su finalidad.

B) **Informes:** Los informes y dictámenes son declaraciones de juicio emitidas por un órgano dotado de especiales conocimientos en la materia sobre la que se emite, que tienen como finalidad asesorar al órgano decisor al respecto, contribuyendo al acierto de su decisión. Pueden desarrollar dos funciones, diferentes en el procedimiento administrativo, por un lado son una vía para la introducción de datos en el procedimiento, por otra pueden ser un medio de comprobación de los datos obrantes en el expediente.

C) **Prueba:** Denominamos prueba a la actividad de instrucción dirigida a comprobar la veracidad de los hechos que han sido introducidos en el procedimiento y que van a servir en consecuencias, de base a la resolución del mismo.

D) **Trámite de información pública.** Este trámite se articula para recabar la opinión de la generalidad del público acerca del objeto del

procedimiento o sobre alguna cuestión que forme parte del mismo. Su finalidad no es por lo tanto, la tutela de los intereses particulares de los interesados, sino permitir la accesibilidad de todos los posibles datos que puedan ser de utilidad a la hora de resolver el procedimiento. Nótese que va dirigido a cualquiera sujeto que quieran acudir a dicho trámite con independencia de que sean o no interesados en ese procedimiento. De lo que se deriva su total intrascendencia, respecto a la asignación de la condición del interesado, esto es ni el hecho de presentarse al mismo otorga tal condición; ni la no presentación por parte de quien ya tiene esa condición le priva de la misma. En caso que se presenten alegaciones la administración no está, obviamente obligada a seguirlas, pero si lo está, al considerarlas a la hora de adoptar la resolución que ponga fin al procedimiento y a dar una respuesta motivada a la persona que la presento.

- E) **Trámite de audiencia al interesado.** El trámite de audiencia al interesado, está definido como el trámite esencial que debe realizarse en todo procedimiento administrativo o contencioso administrativo y que consiste en dar intervención y tener como parte al interesado, permitiéndole revisar y examinar lo actuado por la autoridad y que estuviere reflejado en el expediente, para que pueda formular por escrito las peticiones, reclamaciones o recursos que estime pertinentes. Como puede verse este trámite viene caracterizado por dos grandes notas. En primer lugar, porque permite al interesado tomar conocimiento de lo actuado revisando el expediente. En segundo lugar, porque le permite reaccionar o defender su posición respecto a aquello que conste en este.
- F) **Propuesta de resolución.** La propuesta de la resolución es un trámite que cobra sentido en los procedimientos, en los que el órgano encargado de resolver es distinto de aquel que se ocupa de la instrucción del procedimiento, en tales supuestos la actividad de este

último va a concluir con la remisión de la propuesta al primero. Constituye esta un proyecto de resolución que el órgano instructor sugiere al competente para resolver con los oportunos argumentos jurídicos y facticos que justifican esa opinión. Como regla general el órgano encargado de decidir es libre de seguir el sentido de la propuesta o de apartarse de ella total o parcialmente. Pero nada impide que se pueda establecer su carácter vinculante en cuyo caso deberá adoptar la solución ofrecida en la misma.

1.3.3 Terminación

Lo lógico sería que el procedimiento administrativo terminase siempre con una resolución que diere solución a las cuestiones planteadas en el mismo. No será, sin embargo, así en la práctica. En primer lugar porque nos vamos a encontrar con supuestos en los que la administración va a ser dejaciones de sus funciones propias, no resolviendo el procedimiento, lo que provoca, trascurrido un tiempo, que se ponga fin al procedimiento por **silencio administrativo**. Esto nos permite distinguir entre una finalización real y una terminación ficticia del procedimiento⁷.

1.4 Características del Procedimiento Administrativo Laboral Oral (PALO)

1.4.1 Es **oral**. Puesto que se celebra en audiencias en donde las partes alegan y debaten sobre un tema en particular. Hay que recordar que la oralidad no significa que no hay nada escrito, sino que solo se deja constancia escrita de lo más importante del proceso, como la demanda, la notificación y desde luego, la resolución.

1.4.2 Es **breve y contradictorio**. Pues al ser oral disminuye el tiempo en que las partes presentan pruebas y alegatos; precisamente estos alegatos orales

⁷ (Derecho Administrativo Nicaragüense, tomo I, Edición 2010, pág., 299 a 343.Drs.Miguel Ángel Sendin y Karlos Navarro Medal.

son los que permiten la contradicción de las partes en el proceso administrativo uno alega y otro refuta a lo inmediato, economizando así tiempo y dinero.

1.4.3 Las **pruebas son valoradas conforme la sana crítica**

La autoridad administrativa deberá usar el sentido común para valorar las pruebas, lo que implica que debe argumentar sus decisiones.

1.5 Las partes procesales son:

1.5.1 El trabajador y su acreditación. El trabajador puede comparecer sólo ante la autoridad administrativa y también puede hacerlo representado por: a) los procuradores laborales habilitados como tales por el Ministerio del Trabajo; b) los abogados de defensoría laboral del Ministerio del Trabajo; o c) un abogado particular. El trabajador puede designar de forma verbal a su representante en la audiencia conciliatoria o en cualquier otro momento del procedimiento, incluso hasta en la audiencia de presentación de pruebas. Cuando la o el trabajador es afiliado a una organización sindical podrá ser representado por cualquiera de los miembros de su Junta Directiva, pudiendo alternarse la representación durante el procedimiento a petición del trabajador. Si los trabajadores involucrados son dos o más, deben ponerse de acuerdo para nombrar a un procurador común u abogado y hacerlo inmediatamente después de la contestación de la solicitud. Ante la falta de acuerdo para el nombramiento, la autoridad administrativa lo hará sin más trámite.

1.5.2 El empleador. El empleador puede comparecer por sí mismo o nombrar como representantes a alguno de sus directores, gerentes, administradores, capitán de barco (según sea el giro de la empresa) y en general a todas las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en su

empresa. También el empleador puede nombrar a su abogado de confianza. Todos estos representantes deben acompañar el documento que acredite su representación⁸.

⁸Acuerdo Ministerial Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral oral; artículos, 3 y 12.

Capítulo II. Causas de cancelación de la relación laboral reguladas en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral (PALO)

2.1 Definición de Relación Laboral

Antes de referirnos a las causales de cancelación de la relación laboral, empezaremos por definir “Relación Laboral”, en este sentido el Dr. Nelson Arrieta Sánchez, en su obra “Contrato Individual de Trabajo”, dice: “Si toda relación jurídica nace por virtud de la configuración que el derecho presta a la realidad social; aquella se delimita como jurídico laboral cuando la materia social que le sirve de base, el presupuesto de hecho en suma, viene determinado por la prestación de trabajo, es decir, aquella que lleva una persona a cuenta de otra. La relación laboral es, jurídicamente, de carácter personal. Este valor se pone más de manifiesto en cuanto la referencia a los supuestos que la constituyen como tal relación, sólo puede hacerse teniendo en cuenta la actividad personal del individuo”.

Ahora bien, el Diccionario Jurídico de Ossorio y Cabanellas, define la relación laboral así: “representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el simple hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo (v). De ahí que algunos autores, como Nápoli, digan que puede existir una relación laboral sin contrato, pero no un contrato sin relación laboral, de donde resulta que aquella es el contenido del contrato, y este, su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque, en la relación laboral, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo”.

La legislación nicaragüense, sin negar que el contrato es fuente normal de la relación laboral, admite como fuente de ésta, el hecho de la incorporación del trabajador a su trabajo. Tan es así, que esta consideración se consagra en el artículo No.19, del Código del Trabajo que literalmente dice: "cualquiera 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".

2.2 Causa Justa

La "causa justa de la cancelación", viene a ser, toda circunstancia en base a la cual no debe hacerse exigible al empleador la continuidad de la relación de trabajo por haber desaparecido su interés en ella, debido a la falta de confianza en el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones, o bien, porque el cumplimiento se haga imposible o excesivamente oneroso.

De acuerdo con el Diccionario de Derecho del Trabajo (José Manuel Lastra – UNAM 2001) "la rescisión es la disolución de las relaciones del trabajo, decretada por alguno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones; si ese incumplimiento es atribuible al trabajador, a la rescisión de la relación de trabajo se le conoce como despido que es "La disolución unilateral de la relación de trabajo, por parte del patrón ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador"

Ahora bien la conducta u omisión desplegada por el trabajador que implique un incumplimiento grave la las obligaciones constitutivas de la Relación individual de trabajo, otorga al patrón el derecho de decretar la rescisión o cancelación de la relación laboral, a este derecho lo denominamos Derecho de despido, el cual definimos como "La facultad que tiene el patrón para impedir que el trabajador siga prestando sus servicios, con el fin de disolver el vínculo laboral"

2.2.1 Las características de este derecho son las siguientes:

- a) El ejercicio del derecho del despido es potestativo como facultad del patrón, es decir, que en el supuesto de que un trabajador incurra en una falta grave, el patrón puede hacer ejercicio de su derecho o abstenerse.
- b) El derecho de despido es irrenunciable, en forma general no se puede renunciar al derecho de despedir en el futuro a un trabajador que incurra en una falta grave.
- c) El derecho de despido es prescriptible, el cual debe de ejercitarse en el plazo de un mes, trascurrido el mes prescribe el derecho de despedir y una vez prescrito equivale al perdón tácito.

El derecho de despido se ejercita y se manifiesta a través del acto de despido el cual definimos como "La manifestación unilateral de la voluntad del patrón por medio del cual le comunica por escrito al trabajador que por determinadas causas y a partir de una fecha específica deja de prestar sus servicios personales y subordinados"

2.2.2 Las características de este acto son las siguientes:

- a) Es un acto unilateral porque está constituido con la sola voluntad del patrón sin ser necesaria la voluntad del trabajador.
- b) Es un acto formal porque debe de ser por escrito
- c) Es incondicional, no puede estar sujeto a un acontecimiento futuro e incierto, pero si puede sujetarse a un término que sea una fecha futura siempre y cuando este dentro del término de prescripción.
- d) Es irrevocable unilateralmente por el patrón, porque para ser revocable requiere de la voluntad del trabajador.

La rescisión del trabajo es una medida de excepción, pues su efecto consiste, en disolver la relaciones individuales del trabajo, lo que no se encuentra en oposición radical al principio de estabilidad, porque no sería posible dejar al arbitrio del trabajador el incumplimiento de sus obligaciones, si suprime su obligación en los casos concretos en que se explica. De este orden de ideas se desprende que lo excepcional de la institución, surge por motivo de las causas expresas y análogas y prueba que la ley busca la disolución solo en caso inevitable.

2.3 Cierre de Empresas:

2.3.1 Definición de Cierre de Empresas

De acuerdo a la definición del Diccionario Hispanoamericano de Derecho, define el Cierre de Empresas: “Entiéndase por cierre de empresas, la decisión adoptada por el empresario o empleador de suspender o paralizar unilateralmente las labores propias de objeto social, sin que medie previo aviso del gobierno. Ciertas normatividades prohíben el cierre de empresas como una medida para garantizar el orden público económico, la estabilidad laboral y el ingreso mínimo de los trabajadores. En tales casos, el empleador deberá indemnizar a los trabajadores, a menos que para el cierre medie la fuerza mayor o caso fortuito.

La causal de cancelación de la relación laboral debido al cierre de empresas y específicamente por razones de tipo económico o tecnológico, sucede cuando el patrono despide al trabajador, apremiado por motivos de carácter económico o tecnológico, en este caso se está frente a una causal de terminación que difícilmente se encuadra dentro de las categorías anteriormente explicadas, ya que si bien es cierto que se trata de una decisión unilateral del patrono, no lo es menos que tal decisión no responde a una simple voluntad suya, sino a condiciones externas de orden económico o tecnológico que explican, y en diversas legislaciones determinan, la existencia de consecuencias y

procedimientos específicos en relación con este tipo de cancelación de la relación laboral.

Son aquellas que inciden sobre el equilibrio financiero de las empresas. La jurisprudencia aún no se ha puesto de acuerdo en la forma de determinar el punto de gravedad de las causas económicas, para que estas sean causa suficiente para poder amortizar un puesto de trabajo por despido objetivo, y así superar la situación adversa.

Hay tribunales que entienden que la causa suficiente para que una empresa despidiera por el motivo económico serían: el tener pérdidas económicas; en cambio hay otros tribunales que entienden que es motivo suficiente para que una empresa, despidiera por causas económicas la simple disminución de beneficios.

El dilucidar si un despido por causas económicas es tal o no, es complicado, cuando la empresa no se encuentra en una grave situación financiera ¿Hasta qué punto la solución de una empresa para aumentar los beneficios es el despido de trabajadores? El empresario deberá probar razonablemente que los despidos van a contribuir a superar la crisis⁹.

El Procedimiento Administrativo Laboral Oral (PALO), establece como causas de cancelación de la relación laboral: La Causa Justa y El Cierre de Empresas

- i) **El Cierre de Empresa** está regulado por el Código del Trabajo en el artículo 41 literal d) “El contrato individual o relación de trabajo termina: *por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo*”.

⁹ Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, pp.467 y 470

Terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos

La terminación de la relación de trabajo por reestructuración de la empresa debe fundamentarse en una causa justificada. Debe el empleador probar la existencia y necesidad de una modificación de la empresa por motivos económicos, tecnológicos, estructurales u otros análogos (ver artículo 41, inciso d) Código del Trabajo).

El empleador debe informar a los **representantes de los trabajadores** a tiempo, los motivos, el número y las categorías de trabajadores afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones.

Se deben entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones, por ejemplo encontrándoles otros empleos, como lo establece la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa.

Por **representantes de los trabajadores**, se entiende a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o las prácticas nacionales y de conformidad con el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los representantes de los trabajadores (C135).

De estas modificaciones a la empresa debe comunicarse a la autoridad competente proporcionando información completa.

Información y consulta

En todos los casos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante la recomendación No. 166, pide que se establezcan mecanismos de participación de los trabajadores en la empresa. Que los trabajadores reciban información periódica sobre el funcionamiento de la empresa y los planes de dirección.

En estos casos debe evitarse lo que en Nigeria llaman "Abandono voluntario del trabajo". Se trata del empleador que cierra la empresa y el trabajador que acepta irse de la empresa sin reclamar sus derechos ante las autoridades. Este acto "legítima" la acción del empleador.

En algunos países se ha convenido en la necesidad de una "Comisión de control de las terminaciones"; por ejemplo en Luxemburgo, es nula toda terminación de contrato de trabajo antes de la fecha de aprobación del Plan Social autorizado por la Comisión. En esta Comisión deben fijarse los criterios de selección de los trabajadores afectados y convenir en la prioridad de estos trabajadores en caso de efectuarse nuevas contrataciones.

Antes de llegar a esta situación los empleadores deben **poner en práctica una serie de medidas administrativas**, de ser posible en la mencionada comisión bipartita.

Se puede comenzar por **restringir la contratación de nuevo personal**, disminución natural del personal sin reponer las bajas durante cierto período, **realizar traslados internos, la formación y el readiestramiento de los trabajadores, el retiro anticipado voluntario con la adecuada protección de los ingresos, la disminución de las horas extraordinarias**, la reducción de la duración normal del trabajo y ayudarles a los trabajadores a encontrar otro empleo.

Criterios de selección a efectos de la terminación

La selección de trabajadores afectados debe hacerse de antemano, teniendo en cuenta los intereses de la empresa y de los trabajadores. Deben ser elegidos con la mayor objetividad posible para evitar así todo riesgo de arbitrariedad.

Se debe evitar que con este pretexto se perjudique a ciertos trabajadores protegidos, como por ejemplo, los representantes de los trabajadores, mujeres embarazadas y trabajadores con capacidades diversas.

Hay que tener en cuenta la calificación profesional, la antigüedad, estado civil, en distinto orden de importancia, así como las dificultades de inserción laboral, protección a las personas más vulnerables, trabajadores con responsabilidades familiares y otros.

Prioridad de readmisión

Cuando la empresa vuelva a reanudar operaciones, cuando los cargos se necesiten ocupar nuevamente, la prioridad para ser readmitidos debe pertenecer a los anteriores trabajadores. Esta prioridad puede limitarse a un período determinado, durante el cual los trabajadores deben conservar el derecho de recontractación.

- ii) La terminación unilateral por ***justa causa***, ha sido entendida por la doctrina como aquella hipótesis por virtud de la cual, el empleador dispone la separación del trabajador de su lugar de trabajo por haber este incurrido en una injuria laboral que impide la continuación del vínculo jurídico. Esta forma de terminación, a diferencia del despido intempestivo, no brinda un derecho al trabajador a ser indemnizado.

Con una visión un poco más civilista, El maestro ***Carlos Molero Manglano***, define a esta forma de terminación, como un negocio jurídico supeditado al contrato de trabajo principal, por el cual el empleador, de manera unilateral, demuestra su intención de terminar el contrato de trabajo a consecuencia de un previo incumplimiento contractual, legal o reglamentario grave y culpable del trabajador.¹⁰

¹⁰ Cfr. C. MOLERO, CARLOS, JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ Y OTROS, *Manual de Derecho...* op.cit., p. 448

En este sentido, se puede considerar a esta forma de terminación como una resolución del contrato, a semejanza de lo que se conoce como las obligaciones recíprocas de las partes en un contrato civil y por ende la justa causa equivaldría al incumplimiento del trabajador que le permitiría solicitar la resolución del negocio jurídico.¹¹

Para el **Doctor Palmiro Bogliano**, la **terminación unilateral por justa causa** es la excepción al principio de estabilidad y permanencia del trabajador en el empleo, habida cuenta de que estos principios ceden ante la infracción del trabajador en sus obligaciones contractuales, que tienen como contrapartida, a los derechos igualmente respetables del empleador.

Para el maestro y jurista mexicano **Mario de la Cueva**, señala que la terminación **por causas justificadas** puede darse de dos maneras, con dos procedimientos distintos. El primer sistema consiste en subordinar la decisión de separación del trabajo al análisis previo de la autoridad competente, mediante una acción de terminación, alegando la causa que justifique la separación. Mientras se resuelve la petición, la relación de trabajo continúa y consecuentemente las respectivas obligaciones. El segundo sistema, aprobado por el sistema alemán, permite al patrono separar inmediatamente al trabajador; quedando por supuesto, subordinado a la posterior acción que ejerza el trabajador que se considere injustamente separado.

En la legislación nicaragüense, en la Ley No.185 "Código del Trabajo y Legislación Complementaria", para la **terminación de la relación por causa justa**, establece en su artículo No.48 "Que el empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales":

¹¹ Cfr. C. CARRO, "La falta grave como justa causa de despido", en B. CAVAZOS FLORES (Director) *El Derecho Laboral en Iberoamérica*, Trillas, México, 1981, p. 298

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

Falta grave de probidad:

Al examinar la doctrina y los diccionarios de Derecho, podemos exponer las siguientes definiciones:

De acuerdo con el Diccionario Hispanoamericano de Derecho, define la probidad como “Integridad. Rectitud. Honradez al proceder. Moralidad. Conjunto de cualidades morales que dan el carácter de honorabilidad. Virtud, decencia”, por lo que la falta de probidad sería la ausencia de honradez, integridad o rectitud en el proceder de un trabajador en el desempeño de las funciones convenidas en el contrato.

De acuerdo con el maestro ***Santiago Barajas Montes de Oca***, en su obra titulada ***La falta de probidad en el derecho del Trabajo y el derecho Penal***, escribe que “La falta de probidad en su carácter de norma ética ha sufrido variantes en su concepción genérica, que van desde el sentir particular de una persona hasta la calificación social y jurídica de una conducta humana en el ámbito de la legislación penal. Cualquier persona física puede estimar que la conducta o proceder de otra implica una grave ofensa que debe ser reparada social o legalmente. Puede estimar, asimismo, que tal ofensa resulta incómoda si no va más allá de actos intrascendentes o de lesa importancia, mucho menos para proceder en términos jurídicos. Es más, para algunas personas o sectores sociales, según las épocas, ciertos hechos o conductas no son susceptibles de ser consideradas faltas de pro-

bilidad, al grado de restar validez al intento de ejercitar cualquier tipo de acción en contra del ofensor”.

El diccionario de la Real Academia Española define la voz *probidad* como bondad personal, hombría de bien, rectitud de ánimo, integridad y honradez. En su última edición, el *Diccionario Jurídico* Espasa-Calpe (1996) considera sinónimas las voces *probidad* y *honradez*, las cuales define como la calidad moral que obliga a una persona al más severo cumplimiento de sus deberes respecto de los demás. *Strictu sensu*, ningún diccionario jurídico o los autores nacionales o extranjeros ofrecen una definición de falta de probidad para la materia laboral; aquéllos, por no encontrarla incluida en las legislaciones más conocidas y posiblemente por tener un empleo local; los últimos, por diversas razones: los nacionales, al considerar el concepto solamente como una connotación jurídica de los capítulos de rescisión laboral; los extranjeros, por utilizar una terminología distinta.

La falta de probidad, será materia de prueba a cargo del patrón

Por probidad debe entenderse la rectitud de ánimo, la hombría de bien, integridad y honradez en el obrar. La falta de probidad no implica necesariamente la comisión de un delito contra la propiedad. Si el trabajador con sus actos o expresiones, dentro del trabajo, pero en relación con terceros, desprestigia a la empresa en la que presta sus servicios, se dice que es una persona falta de probidad. También lo es quien cobra un salario por realizar un trabajo determinado y en lugar de efectuarlo se dedica a actividades diferentes para su provecho personal o de terceros. Si el trabajador informa falsamente a sus superiores y los induce a incurrir en errores que pueden crear conflictos a la empresa o acarrearle perjuicios, entonces se dice que es un trabajador falto de probidad. Otro ejemplo de la falta de probidad, la circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza,

significa una falta de probidad que hace imposible la correcta realización de la relación obrero patronal, basada en la confianza.

El hecho de que un trabajador disponga, para fines particulares, de los instrumentos de trabajo, que pone a su disposición el patrón, constituye una falta de probidad u honradez, y por lo tanto, el despido es justificado.

Si un trabajador se duerme durante sus horas de labores, implica incumplimiento del contrato de trabajo, ya que los trabajadores están obligados a desempeñar el servicio contratado con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Constituye además, una falta de probidad en perjuicio del patrón, pues quien se entrega al sueño durante el tiempo en que debe laborar deja de prestar el servicio por el que se le remunera. Esta causa está sujeta a una condición, que se altere la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo. Como ejemplo tenemos el caso de que un trabajador participe en una riña dentro del centro de trabajo; puede ser en horas de labores, y aun sin haber labores; no es una conducta de disciplina y de orden reñir en las instalaciones de la empresa.

Si el trabajador realizar alguno o varios de los actos señalados, podrán ser despedido justificadamente, porque no sólo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse con probidad y honradez hacia el patrón; para el mantenimiento de la relación laboral es necesario el recto comportamiento de modo permanente.

Si el trabajador incurre en el apoderamiento de objetos propiedad de la empresa, en el campo penal se podrán configurar los delitos de robo, abuso de confianza, o el que resulte; pero además, en el campo laboral, indica falta de probidad u honradez. Pero se insiste en que probidad es un concepto más amplio, muy cercano al de la lealtad, pues el hombre que es desleal no es probo.

Las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son independientes de las dictadas por los tribunales penales; por lo que aunque no exista sentencia

condenatoria pronunciada por la autoridad penal, las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden tener por probado que un trabajador ha dado motivo para que se rescinda su contrato por falta de probidad

Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo;

Cuando el trabajador incurre en **actos de violencia**, amenazas o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal administrativo o directivo de la empresa o establecimiento. Se considera que no es admisible que se mantenga dentro de la empresa a una persona que ha **faltado al deber elemental de respeto al patrón**, o que se siga laborando armónicamente cuando existe algún antecedente que conlleva a pensar en el brote de un conflicto mayor de un momento a otro.

Sin embargo, se contemplan excepciones como la de que se actúe en defensa propia o que medie provocación. En estos casos al provocador es al que se le puede imputar el acto y no al trabajador.

Cualquier acto que implique una agresión física grave al empleador o compañeros de trabajo declarado como causal de despido justificado. Dentro de estas se puede mencionar por ejemplo un intento de homicidio o cualquier acto que atente contra la vida e integridad física o inclusive si se producen lesiones graves, amenazas contra la vida entre otras. La armonía de los trabajadores entre si y entre estos y el empleador, es un factor que incide decisivamente en la productividad y buen andar del negocio. Claro está, que el trabajador que comete faltas de este tipo en contra de su empleador o compañeros de trabajo crea un ambiente de hostilidad e inseguridad que no favorece a la producción, ni mucho menos al desarrollo de la empresa, por tanto esta es considerada una causal por la cual el empleador se encuentra en todo el derecho de solicitar la cancelación del contrato de trabajo.

Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa;

Las injurias las debemos entender como la acción o expresión dirigida a insultar u ofender de palabra, a una persona. La instancia administrativa o judicial del trabajo, según corresponda, debe analizar cada caso concreto para decidir si fue o no procedente el despido, sin importar que las injurias estén siendo suprimidas de los catálogos de los tipos penales. Habrán de señalarse concretamente las palabras o los hechos que constituyen las injurias, así como también las circunstancias en que se produjeron. Es decir, se hace necesario expresar el texto y el contexto. Señalar solamente que se produjeron injurias no tiene caso, eso y nada es lo mismo. Las injurias están constituidas por hechos que la instancia administrativa o judicial del trabajo, habrá de calificar tomando en consideración el tiempo y el espacio; es decir, las circunstancias.

En estos casos para definir este concepto se aplica por analogía lo dispuesto el Código Penal de Nicaragua en el cual se tipifican estos delitos¹². Partiendo de lo anterior en el Derecho Laboral se entiende por expresión injuriosa aquella que menoscabe la reputación o buena imagen que tiene la empresa. En el contexto Laboral, la expresión calumniosa, por su parte consiste en imputar falsamente a la empresa la comisión de un delito. En este caso el ejemplo ideal sería, el del trabajador de una farmacia que afirma que el dueño borra la fecha de expiración de los medicamentos, siendo esto falso. Sin embargo para que una expresión injuriosa o calumniosa sea causa de despido esta deberá haber causado desprestigio o daños económicos a la empresa. Si el daño económico no es acreditado, la causal no es aplicable. Por ejemplo el empleador demostrara esto, al probar que sus ventas han disminuido considerablemente resultado de la injuria o calumnia.

¹² Artículos: 202 y 203, Ley 641, Código Penal de Nicaragua.

El daño al prestigio y reputación de una empresa puede tener efectos extremadamente negativos en la relación de estas con sus clientes. A raíz de esto se puede producir un déficit económico, que tarde o temprano puede llegar a afectar a los mismos trabajadores pues el empleador al tener una mala situación económica podría solicitar la suspensión temporal o cierre de la empresa. Es por esto que se considera como una causa justa para proceder al despido del trabajador.

Las injurias y calumnias no se tipifican con solo las palabras pronunciadas, sino que se requiere intención de denostar causando daño a la empresa.

Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa;

Si el trabajador por negligencia inexcusable de su parte, ocasiona perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

El artículo 18 del Código del Trabajo inciso: **m**, establece que el trabajador debe cumplir todas aquellas obligaciones derivadas del contrato de trabajo, convención colectiva y reglamento interno.

Por un lado, el contrato de trabajo es el documento mediante el cual se establece, la relación laboral, misma que lleva implícita consigo la subordinación que el trabajador tiene para con el empleador. El contrato de trabajo se vuelve ley entre las partes ya que establece las obligaciones obrero patronales, las que en caso de ser violadas por el trabajador, dan el derecho al empleador a solicitar la cancelación del contrato.

Por otro lado el reglamento interno es el instrumento que expresa el comportamiento (personal y profesional) que se espera del trabajador en la realización de sus labores mediante la cual el empleador ejerce el poder disciplinario que tiene. La no observancia en lo establecido en el reglamento interno constituye una insubordinación.

Los criterios administrativos del MITRAB, ha establecido claramente que la violación al reglamento interno de trabajo constituye una causal justificada de despido¹³. Sin embargo, es necesario recordar lo establecido en el artículo 255, del Código del Trabajo, en virtud del cual el reglamento interno siempre debe contar con la aprobación previa del Ministerio del Trabajo a través de la Inspectoría Departamental del Trabajo. Además en este último inciso se especifica que la violación al reglamento interno como causa de despido justificado tiene como requisito *sine quanon* para poder proceder, la derivación de un grave perjuicio a la empresa. Si no se deriva un daño de este tipo, el despido no procede. Para ejemplificar esto último se puede mencionar el caso en que el trabajador entra al recinto laboral sin portar su identificación y esto se encuentra tipificado en el reglamento interno como falta. Al hacer esto el trabajador de hecho si, está incurriendo en una violación al reglamento, por lo cual puede ser sujeto de sanciones disciplinarias pero esto bajo ninguna perspectiva puede proceder como causa de despido justificado pues la inobservancia de esta norma no causa ningún perjuicio mayor a la empresa. Esto en virtud de la graduación de las faltas y la proporcionalidad entre estas y las sanciones. Es meritorio resaltar que ni el contrato, ni el reglamento interno pueden contener disposiciones que violenten, contravengan o supriman derechos adquiridos de los trabajadores en otras normas del ordenamiento jurídico laboral esto en virtud del artículo 2; de la ley 516, “Ley de Derechos Laborales Adquiridos” que a la letra dice:***todos los derechos establecidos para los trabajadores al tenor de lo dispuesto en la Constitución Política, Código del Trabajo, Legislación Laboral, Leyes***

¹³ Resolución 097-07 de la Inspectoría General del Trabajo, del 14 de Mayo de 2007

Especiales, Reglamentos Ministeriales, Convenios Colectivos o Acuerdos, serán considerados como Derechos Laborales Adquiridos, en términos definitivos, por sus beneficiarios e incorporados por ende a sus Convenios Colectivos o Contratos de Trabajo Individuales o relación jurídico laboral.

El Código del Trabajo, regula las relaciones de trabajo subordinadas y establece las obligaciones y prohibiciones. De aquí que por violación a lo dispuesto en el contrato de trabajo se entiende la revelación de secretos de la empresa, la desobediencia, las ausencias reiteradas al trabajo, la negativa reiterada a cumplir las normas de higiene y seguridad en el trabajo, ebriedad o uso de narcóticos o drogas enervantes, la sentencia penal condenatoria. El juez debe decidir cuándo se necesita de una prueba pericial.

El Código del Trabajo, enumera las causas justas de despido de forma general, como la falta de probidad, las injurias y calumnias que causan daño a la empresa, agresiones físicas contra el empleador o los compañeros del trabajo y las faltas a las obligaciones que estipula el contrato de trabajo. Pero no hace una lista detallada de cada una, sino que estas las encontramos en la jurisprudencia y la práctica laboral nacional.

Se asimila el comportamiento reprobable del trabajador a la falta, pudiéndose llegar hasta la terminación si se considera que esta falta es lo suficientemente grave.

Puede ser una falta de comportamiento. Las hay de dos categorías. La ***primera categoría*** se refiere a mala ejecución de las tareas para cuya ejecución fue contratado el trabajador. Entre estas están, la negligencia en el trabajo, la violación al reglamento de la empresa, desobediencia de órdenes legítimas, la ausencia o la llegada tarde injustificada.

Segunda categoría, son las diversas formas de comportamiento reprobables. Entre estas están: indisciplina, violencia, agresión, injurias, perturbación de la tranquilidad del lugar de trabajo, la concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o drogas e incluso el consumo de alcohol o estupefacientes en el lugar del trabajo, así como actos contrarios a la honestidad y lealtad, como por ejemplo el fraude, el engaño, el abuso de confianza, el robo y otras actitudes desleales (divulgación de secretos industriales y actividades que entren en competencia con las del empleador), y los daños causados a los bienes de la empresa. Se exige que tengan carácter habitual o repetitivo.

Se establecen diferencias en las faltas según los grados; la falta grave o muy grave es la que da lugar a la terminación del contrato.

La falta grave es la que hace imposible el mantenimiento de la relación de trabajo, incluso temporalmente. La de menor gravedad, puede desembocar en una sanción de acuerdo con el reglamento interno de trabajo o una amonestación.

El reglamento interno será elaborado por el empleador y debe ser aprobado previamente por el Inspector Departamental del Trabajo, quien deberá oír a los trabajadores. Debe publicarse con quince días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir, ser impreso en caracteres fácilmente legibles y colocado en las tablas de avisos y sitios visibles del lugar del trabajo.

La terminación de la relación laboral es la sanción disciplinaria más grave que se puede imponer al trabajador. Es importante, que el empleador no descarte la posibilidad de aplicar una sanción disciplinaria de otro tipo antes de recurrir a esta sanción en última instancia.

En caso de detención, arresto o prisión, se considera suspensión del contrato, siempre que sea seguido de sobreseimiento definitivo. De lo contrario el empleador puede dar por terminada la relación de trabajo¹⁴.

Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en este

El trabajador, al incurrir en tales supuestos, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que estén en el mismo. No es necesario que se llegue a consumir un perjuicio; basta con que exista el peligro de que ocurra.

El precepto legal no establece como condición el que se cuantifique el daño, sino que el único requisito que se exige es que el daño sea de tal manera grave y sin dolo, que por esta sola circunstancia se ocasionen perjuicios materiales en las materias primas o en los objetos relacionados con el trabajo. Es decir, la causal en estos casos no es propiamente objetiva, sino subjetiva, porque lo que interesa es precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de las actividades a que se dedica, para estar en condiciones de determinar si las lleva al cabo con celo, con precaución, con empeño y sin desestimar que aun cuando los intereses que proteja no sean los propios, se relacionan directamente con la fuente de trabajo, que por propia conveniencia, está obligado a cuidar y sostener. De esta manera no es la prueba pericial la indispensable en el caso, para valuar el monto de los perjuicios causados a la empresa.

Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar del trabajo;

El juzgador debe atender a la característica de la materia de la relación laboral para poder determinar si la conducta del trabajador es inmoral o no, ya que la

¹⁴ Documento base de discusión de la mesa de trabajo conjunta de sindicatos, Managua Nicaragua. 2009. Autores: Roberto Moreno, Álvaro Leiva y Humberto Conrado.

moral es un concepto subjetivo y lo que en un trabajo resulta inmoral, en otro puede no serlo. Dado lo cambiante de las costumbres es muy difícil precisar qué es moral en cierta época y cuándo ya no lo es.

Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa;

Entendemos por secreto todo cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio; o aquello que, siendo reservado por naturaleza, llega al conocimiento del empleado, independientemente de la voluntad del empleador. En consecuencia, no solamente el trabajador de confianza puede incurrir en ésta causal.

Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

El trabajador tiene obligación de cumplir con los deberes establecidos en su contrato de trabajo inherentes a su relación laboral, lo que implica que debe acatar órdenes del patrón siempre y cuando estas órdenes sean relativas al trabajo contratado, sean dadas dentro de la jornada respectiva (ejemplo, si un trabajador no se ha comprometido a laborar a cualquier hora, no se puede hablar de desobediencia a las órdenes del patrón, si no accede a cambiar de turno) y que el trabajador disponga de los elementos necesarios para cumplirlas.

Dadas las órdenes bajo las citadas condiciones, si el trabajador las desobedece, la causa de despido se da, y es un despido justificado. La misma Ley, interpretada en sentido contrario, incluye una excepción: que la desobediencia se deba a una causa justificada.

La Ley no menciona como causal de despido la desobediencia a las órdenes del jefe inmediato, sino a las del patrón o sus representantes; por ejemplo, el jefe de personal de una empresa es representante de la misma. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón.

Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

Esta causal de despido, busca, por una parte, evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades que vayan en contra de su integridad física y de su salud y, por otra, evitarse el patrón las cargas económicas, por concepto de indemnización por riesgos de trabajo y pago de asistencia social por enfermedad.

Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, existe prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho del conocimiento del patrón o presentar la prescripción suscrita por el médico;

El trabajador debe asistir a su trabajo en condiciones normales para poderlo desempeñar; un trabajador que concurre a su trabajo en estado de ebriedad no está en condiciones de desempeñarlo y corre el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo; es esto lo que se trata de evitar con esta sanción. Igualmente sucede con un trabajador que está bajo los efectos de un narcótico o droga enervante, con la excepción de que su uso sea por prescripción médica por formar parte de un tratamiento de igual índole; en este caso el trabajador debe dar aviso al patrón oportunamente, antes de iniciar su trabajo y presentarle la prescripción correspondiente.

La embriaguez del trabajador, no es necesario comprobarla con examen médico, en virtud de que es un hecho tan evidente que la simple condición de la persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, permite apreciarlo cuando sus facultades físicas le impiden desarrollar sus actos de manera normal y su aliento trasciende a quienes lo rodean.

Conviene también aclarar que el simple aliento alcohólico no constituye el estado de ebriedad y menos si médicamente se demuestra que hay conciencia y lenguaje articulado.

Por lo que toca al uso de drogas enervantes es indispensable, para que constituya causal de rescisión de la relación de trabajo, que el trabajador haga uso de ellas durante las horas de labores o en las horas inmediatas anteriores, de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja; ya que el solo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes, no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo¹⁵.

¹⁵ Antología Derecho del Trabajo, Sergio Carmelo Domínguez

Capítulo III. Tratamiento procesal de las causas de cancelación de la relación laboral reguladas en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral (PALO)

3.1 De la solicitud

Para iniciar el trámite de cancelación de contrato ante la autoridad competente es necesario según los artículos; 23, 24, 25,26 y 27 del Acuerdo Ministerial JCHG-019-12-08, lo siguiente:

La persona empleadora, en los casos sometidos a este procedimiento, interpondrá su solicitud, verbal o escrita, ante la secretaria de la Inspectoría Departamental competente que conocerá del caso.

La solicitud, ya sea que se formule en forma oral o por escrito, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Designación de la autoridad que conocerá del trámite;
- b) Identificación de la parte que interpone la solicitud y de quien lo representa;
- c) Identificación de la persona en contra de quien se dirige la solicitud y la dirección del domicilio donde deberá ser notificada;
- d) Hechos en que se funda la solicitud y su justificación legal;
- e) Los medios concretos de pruebas que se utilizarán en el caso; lugar para oír notificaciones en la ciudad en la que resida la autoridad administrativa competente.

Cuando se trate de cierre de empresa, la solicitud deberá cumplir los requisitos anteriores en lo que fuera pertinente, identificando a las personas que estén de vacaciones, de subsidio, embarazadas y dirigentes sindicales.

A la solicitud se deberán acompañar, en base al principio de concentración, los documentos que en la misma se relacionen y cualquier otro que sirva de fundamento a la prueba de los hechos alegados.

No se admitirá a trámite la solicitud si se omiten los requisitos establecidos en el artículo 26 del Acuerdo Ministerial JCHG-019-12-08, “Si la solicitud estuviere incompleta, la autoridad administrativa, por conducto de secretaría, en el mismo momento pedirá a la parte solicitante que llene la omisión; si ello no fuere posible, al siguiente día hábil de presentada dicha solicitud ordenará la subsanación de omisiones. En este último caso, la notificación de la resolución que ordena suplir la omisión se hará ese mismo día por la Tabla de Aviso. La subsanación deberá ser presentada dentro de los dos días hábiles después de haber sido notificada esta circunstancia.

Si la solicitud no es subsanada en el término antes señalado se tendrá por desistida la misma y concluido el procedimiento, ordenándose el archivo de las diligencias”.

En su artículo 27 del Acuerdo Ministerial, antes mencionado, dice: “Presentada la solicitud en forma o subsanadas las omisiones, se admitirá a trámite al siguiente día hábil, ordenándose la realización de la audiencia conciliatoria y la contestación de la solicitud por la persona trabajadora o empleadora en esa misma audiencia”. En el capítulo anterior abordamos las causas de cancelación de contrato establecidas, en nuestro Código del Trabajo, mismas que tienen compatibilidad con las señaladas en el Acuerdo Ministerial JCHG-019-12-08, relativo al procedimiento administrativo Laboral oral.

3.2 DE LA FORMA DE INCORPORAR LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL ORAL

Para llegar al momento de la fase donde se incorporan las pruebas en el procedimiento administrativo laboral oral es necesario abordar la fase de la audiencia conciliatoria, esta debe efectuarse al segundo día hábil después de notificada la resolución que la ordena. Si no compareciere la parte que inició el procedimiento se tendrá por desistido éste y se ordenará el archivo de las

diligencias. Se justificará la inasistencia únicamente por caso fortuito o fuerza mayor calificada por la autoridad administrativa siempre y cuando dicha justificación se presente al día siguiente hábil de la no comparecencia.

Si la persona trabajadora a quien se emplazó a comparecer no asiste a la audiencia conciliatoria el procedimiento se seguirá en su ausencia y le afectará todo lo que se resuelva en la misma y en el resto del procedimiento. La parte ausente podrá comparecer en cualquier estado del procedimiento y lo tomará en el estado en que se encuentre.

El trámite de conciliación estará presidido por la autoridad administrativa, quien leerá en voz alta la solicitud presentada y hará un llamado a las partes sobre la conveniencia de llegar a un arreglo satisfactorio. Las partes, si fuese de su interés, harán las propuestas para el arreglo al conflicto.

Las partes pueden, en cualquier momento del procedimiento y antes de la resolución del caso, resolver el conflicto mediante conciliación ante la autoridad que conoce del procedimiento.

Concluido el trámite conciliatorio sin acuerdo o con acuerdo parcial, la autoridad administrativa pedirá a la parte que inició el procedimiento que ratifique en forma oral su solicitud y pedirá a la contraparte que la conteste en igual forma, negando o aceptando en forma concreta los hechos planteados y argumentado en su defensa lo que considere conveniente; también le pedirá que señale lugar para notificaciones. Una vez contestada la solicitud en la forma indicada, la persona trabajadora o empleadora puede acompañar en ese mismo acto si lo desea, una minuta que resuma sus alegaciones.

Sólo podrán oponerse las excepciones dilatorias de falta de competencia e ilegitimidad de personería, las que serán resueltas sin ulterior recurso por la

autoridad administrativa que conoce del caso, en la audiencia conciliatoria. Las excepciones de fondo que fueren opuestas serán resueltas en la resolución final.

Si existiese falta de legitimidad en las personas, la autoridad ordenará la subsanación de la representación al siguiente día hábil de la audiencia conciliatoria. Caso contrario, el procedimiento continuará con la parte y no con su representante.

Los hechos controvertidos o negados por las partes serán objeto de la prueba. La parte actora ratificará las pruebas propuestas en la solicitud o las modificará o adicionará, indicando de qué pruebas se valdrá para demostrar sus alegaciones. La contraparte propondrá las que considere pertinente.

La autoridad administrativa, en ese mismo acto, admitirá las pruebas que considere pertinentes y señalará fecha y hora de la audiencia probatoria, la que se realizará en un plazo no mayor de 7 días hábiles de concluida la audiencia conciliatoria, quedando las partes a partir de ese momento debidamente notificadas¹⁶.

En esta etapa procesal del Procedimiento Administrativo Laboral Oral, encontramos dos finalidades; la aportación de datos y la comprobación de esos datos, por ello explicaremos cual debe ser el tratamiento procesal a las causas de cancelación de contrato reguladas por el Procedimiento Administrativo Laboral Oral.

3.3 De la causa justa

A) **La falta de probidad.** Esta causal implica la falta de honradez, integridad y rectitud en el proceder de un trabajador que desempeña una o varias

¹⁶Acuerdo Ministerial JCHG-019-12-08, artículos: del 28 al 34.

funciones convenidas en el contrato individual de trabajo. El Código del Trabajo no define las conductas consideradas como ímprobas, ahora bien entonces cual será la forma de alegar la falta de probidad en un procedimiento administrativo, recordemos que el Acuerdo Ministerial Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, establece que las pruebas deben ser valoradas según las reglas de la sana crítica. Pero también recordemos que estas pruebas deben ser graduadas conforme a la proporcionalidad; es decir no es posible que un trabajador sea despedido de una empresa, llámese CENTROLAC, por haber sustraído un jugo de dicha empresa, ya que se tendría que demostrar el daño económico causado a la empresa y con qué grado de repetitividad sea realizado, esta falta, porque el empleador tiene la opción de amonestar al trabajador y aplicar una sanción previa y no necesariamente aplicar la cancelación de contrato, alegando la falta de probidad como causal.

- B) **Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo.** En este caso tampoco nuestra legislación define que actos se constituyen en falta grave contra la vida e integridad física, pero la doctrina refiere que: Cuando el trabajador incurre en **actos de violencia**, amenazas o malos tratamientos en contra del empleador, sus familiares o personal administrativo o directivo de la empresa o establecimiento. Se considera que no es admisible que se mantenga dentro de la empresa a una persona que ha **faltado al deber elemental de respeto al patrón**, o que se siga laborando armónicamente cuando existe algún antecedente que conlleva a pensar en el brote de un conflicto mayor de un momento a otro.

Estamos claros que esta causal al momento de ser alegada como causa de cancelación de contrato, debe ser notoria y fundamentada ya que debe de comprobarse que en realidad se puso en peligro la vida del empleador con determinado acto. Porque un empleador no puede solicitar la cancelación

de contrato de un trabajador por haber escuchado que este amenazo con palabras a otro trabajador o a él, porque primero debe amonestar al trabajador mediante un llamado de atención y no por esa amenaza de palabras alegar como causa de cancelación de contrato la falta grave contra la vida.

- C) **Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa.** Entiéndase por expresión injuriosa aquella que menoscabe la reputación o buena imagen que tiene la empresa. La expresión calumniosa consiste en imputar falsamente a la empresa la comisión de un delito. Por ejemplo, el trabajador de una farmacia afirma que el dueño de la farmacia borra la fecha de vencimiento de los medicamentos, siendo esto falso. Pero recordemos que para que una expresión injuriosa o calumniosa sea causa justa de despido, esta deberá haber causado desprestigio o daños económicos a la empresa. Si el daño económico no es acreditado la causal no es aplicable. Por ejemplo el empleador demostrara esto al probar que sus volúmenes de ventas han disminuido, considerablemente resultado de la injuria o calumnia. El daño al prestigio y reputación de una empresa puede tener efectos extremadamente negativos, en la relación de esta con sus clientes.es por esto que se considera como una causa justa para proceder al despido del trabajador.
- D) **Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual de trabajo o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.** Por ejemplo, un trabajador llega a su centro de trabajo sin portar su identificación y esto está tipificado en el reglamento interno como falta. Al hacer esto el trabajador, está incurriendo en una violación al reglamento, por lo cual puede ser sujeto de sanciones disciplinarias, pero esto bajo ninguna perspectiva puede proceder como causa de despido justificado, pues la inobservancia de esa norma, no causa

ningún perjuicio mayor a la empresa. Esto en virtud de la graduación de las faltas y la proporcionalidad entre estas y las sanciones.

3.4 Con respecto al cierre de empresa tenemos a bien explicar lo siguiente:

En esta causal regulada por el Procedimiento Administrativo Laboral Oral; el empleador basado en motivos económicos, de acuerdo a lo que establece el artículo: 41 literal d) del Código del Trabajo, establece que a diferencia del cierre de empresas como causa de suspensión colectiva, ésta consiste en el cierre definitivo con que extingue la relación laboral entre el empleador y los trabajadores. De acuerdo con los artículo 42 del Código del Trabajo, las consecuencias directas del **cierre de empresas** por esta causa es únicamente el pago de vacaciones y aguinaldo proporcional, por eso es realmente indispensable que las razones sean debidamente comprobadas por la autoridad competente.

El empleador deberá probar al inspector que la mala situación económica, además de ser inestable, es deficiente e irreversible. La comprobación del estado financiero de la empresa deberá realizarse por el inspector quien para ello deberá basarse en los documentos contables que le presente el empleador. Cabe destacar que nadie garantiza la autenticidad y veracidad de estos medios probatorios, pues la firma del contador o del gerente de la empresa no implica con toda seguridad que la información reflejada en ello, no ha sido alterada para favorecer la solicitud hecha por el empleador.

Tenemos a bien explicar que el legislador no faculta al MITRAB, para autorizar el cierre, ya que esto no está dentro de sus competencias, por tanto la función del MITRAB, será únicamente comprobar la causal y asegurarse del cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador.

3.5 De los Medios Probatorios

Los medios de prueba que establece el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, en el artículo 35, establece como medios de prueba los siguientes: **prueba documental, testifical, declaración de parte, inspección y el auxilio de peritos**. Todas las pruebas se evacuarán en la audiencia probatoria excepto la de inspección, la que de considerarse pertinente por la autoridad, se llevará a efecto en la forma que se regula dicha prueba.

3.5.1 De las pruebas documentales

Según lo establecido en el artículo 56 de la Ley 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Son pruebas documentales:

Se consideran documentos, los contratos de trabajo, instrumentos públicos, certificaciones, planillas, colillas del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, libros o expedientes de la empresa o del sindicato, tarjeteros, impresos, copias, planos, dibujos, fotografías, radiografías, recibos, sobres de pago, cheques, contraseñas, cupones, etiquetas, telegramas, radiogramas, fax, soportes de correo electrónico y en general, todo objeto que proporcione información directa y cierta sobre cualquier hecho;

El Acuerdo Ministerial relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral en sus artículos; 36, 37 y 38 establece lo siguiente referente a las pruebas documentales:

La prueba documental deberá ser presentada en original o en copia legalmente razonada en la audiencia conciliatoria, con copias para la contraparte.

Cuando la persona trabajadora solicite la exhibición de documentos relacionados con el objeto de la solicitud que se tramita que por obligación legal debe llevar el empleador, éste deberá presentarlos en la audiencia probatoria y de no hacerlo se tendrán por ciertos los hechos alegados por la persona trabajadora relacionados con dichos documentos.

Las partes podrán impugnar las pruebas documentales presentadas por la contraparte en la audiencia probatoria. Las impugnaciones serán resueltas en la resolución final del procedimiento.

3.5.2 De la declaración de testigos

El Acuerdo Ministerial, relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, establece en sus artículos; 39, 40 y 41 respecto a los testigos lo siguiente:

Podrán ser presentados hasta tres (3) testigos por cada parte. Los testigos propuestos por la parte serán citados por la autoridad administrativa para comparecer a la audiencia probatoria. Las esquelas de citación serán entregadas a la parte que los propuso en la audiencia conciliatoria y no será necesario notificación posterior para ese efecto.

Los testigos no podrán ser tachados. Las partes podrán hacer las observaciones que estimen oportunas sobre las condiciones personales de los mismos y la veracidad de su dicho.

Ni las partes ni la autoridad administrativa podrán formularle al testigo preguntas en forma afirmativa, ni las mismas deberán contener elementos de juicio que determinen la respuesta. La autoridad administrativa podrá objetar las preguntas que se formulen en violación a esta disposición o no sean pertinentes al objeto materia del procedimiento. También podrá dar por concluida la declaración cuando las preguntas sean repetitivas o versen sobre hechos no controvertidos.

3.5.3 De la declaración de parte

Según lo que establece el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social Nicaragüense en su artículo 59. "Podrá ser convocado a declarar el empleador o su representante legal que haya tenido conocimiento directo de los hechos debatidos o el demandante. El demandado podrá igualmente solicitar la declaración del demandante. Cada parte podrá solicitar la convocatoria de declarar a un solo representante de su contraria. Cuando se trate de autoridades o

funcionarios públicos principales, podrán ser convocados a rendir declaración siempre y cuando tengan conocimiento directo de los hechos debatidos”.

El Acuerdo Ministerial relativo al Procedimiento administrativo Laboral Oral a este respecto establece en su artículo 42, dice lo siguiente; “La parte podrá proponer que su contraparte o su representante, en los casos del artículo 10 del Código del Trabajo, comparezca a rendir declaración en la audiencia probatoria. Si la parte citada a rendir declaración no comparece se presumirá que son ciertos los hechos alegados por la parte contraria, siempre y cuando se haya entregado en la audiencia conciliatoria a la autoridad administrativa, las preguntas en sobre cerrado. Si la parte comparece, el sobre conteniendo las preguntas será devuelto a la contraparte y se procederá a rendir esta prueba aplicando las regulaciones establecidas para los testigos en el artículo cuarenta y uno 41 de este procedimiento”.

3.5.4 De la Inspección Judicial

El Acuerdo Ministerial relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral en su artículo 43, establece respecto a la Inspección Judicial lo siguiente:

Cuando la inspección sea prueba propuesta por las partes, éstas deberán indicar sobre qué recaerá la misma y si la autoridad la considera pertinente, en la audiencia conciliatoria se fijará la fecha de realización la que no podrá exceder de tres (3) días después de realizada la audiencia probatoria. Durante la inspección las partes podrán hacer las observaciones que consideren pertinentes. La autoridad administrativa podrá también ordenarla para mejor instrucción y se realizará en el plazo establecido para realizar la solicitada por las partes.

A este respecto el Código Procesal Laboral del Trabajo y de la Seguridad social en su artículo 64, establece lo siguiente:

Cuando a criterio de la autoridad judicial o a petición de parte, sea conveniente o necesaria la inspección judicial sobre personas, lugares, cosas, bienes o condiciones de trabajo para el esclarecimiento y apreciación de los hechos que

hayan sido objeto de controversia la autoridad judicial lo acordará y dispondrá su actuación antes de la audiencia o a su conclusión; y podrán concurrir a la diligencia de inspección judicial, las partes, y sus abogados, representantes, procuradores o auxiliares que hubieren asistido a la audiencia de juicio y cuando el órgano judicial lo considere conveniente, también los peritos. Las partes podrán formular durante la inspección, las observaciones que consideren oportunas, las cuales serán consignadas en el acta respectiva, junto con las apreciaciones de la autoridad judicial, sin perjuicio de formular posterior valoración en fase de conclusiones de la audiencia de juicio o mediante ulterior escrito de alegaciones que deberá ser presentado en término no superior a tres (3) días.

3.5.5 Del dictamen de Peritos o auxilio por Peritos

Nuestro Código procesal Laboral vigente en sus artículos: 67 y 68 establece referente al dictamen por Peritos lo siguiente:

La prueba pericial será propuesta cuando se requiera la valoración o esclarecimiento de determinados hechos sobre los cuales se hace necesario el conocimiento de un especialista en la materia objeto de peritaje, para lo cual la parte interesada propondrá oportunamente este medio de prueba y expresará con claridad y precisión el objeto sobre el cual recaerá el reconocimiento pericial.

La autoridad judicial valorará los dictámenes periciales según las reglas de la sana crítica.

El Acuerdo Ministerial Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, al respecto solo establece que el auxilio por peritos puede recibirse en la audiencia probatoria o fuera de ella.

Según el artículo 47 del Acuerdo Ministerial **No. JCHG-019-12-08**, relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral. Los medios de prueba se evacuarán en el siguiente orden: documental, testifical, declaración de parte y peritos. Una vez rendido cada medio de prueba la contraparte en forma oral, breve y precisa hará las alegaciones que le merezcan las pruebas rendidas.

Capítulo IV. Análisis de criterios administrativos del MITRAB, en las causas de cancelación de contrato laboral.

4.1 De las causas de terminación de contrato por causa justa

Según el Tesoro de Jurisprudencia Administrativa del año 2010, elaborado por el Ministerio del Trabajo.

1 Utilizar los bienes de la empresa sin autorización es causal de despido.....Que en la contestación de demanda el trabajador alego:.....en ningún momento hice caso omiso de mi responsabilidad para con la empresa, porque me hice responsable del pago de los daños y perjuicios que ocasioné y que se me fue negado realizar, por lo que me hace pensar que mi empleador, no me está dando ninguna oportunidad de resarcimiento de lo ocasionado..... En relación a este argumento hay que aclarar que el hecho de mayor relevancia en este caso, no es el choque ni la reparación de la moto, sino el haber tomado la misma sin la debida autorización de la empresa, que como consecuencia de ello surgió el choque....**Resolución 39. Inspectoría General del trabajo.22-1-09.**

Comentarios

Nuestra consideración sobre el particular, es que la falta que se penaliza conforme la ley, no radica únicamente en el daño del bien y que se resarce el mismo al asumir el costo de su reparación o restitución; sino que el fondo de la falta estriba en el uso de bienes de la empresa sin que exista previa autorización de instancia competente si un trabajador, tal y como se establece el artículo 18 inciso f) y m); y el arto 48; inciso d), del Código Laboral vigente, el empleador tiene el derecho de solicitar ante el Inspector departamental correspondiente, la cancelación del contrato de trabajo por incumplimiento de obligaciones del trabajador.

2. Falta de rectitud en el actuar es falta grave de probidad.el recurrente expresa que el suscrito puede ser atendido en el Hospital Monte España las enfermedades comunes y los riesgos laborales en la empresa médica provisional

del Hospital Dr. Alejandro Dávila Bolaños, presentando ante esta autoridad colilla de comprobantes de pago y derechos del INSS. Al respecto esta autoridad considera que la carta emitida por la mayor Lucila Rodríguez Rojas en su calidad de atención al cliente; desvirtúa el alegato del trabajador y se constata la falta de probidad del trabajador, la colilla de comprobación de pago y derechos del INSS es clara en establecer que solo riesgos profesionales puede ser atendido. TERCERO: que se observa que las constancias de asistencia otorgan reposos, lo cual es ilógico, que a través de dichos documentos se otorguen reposos ya que para eso existen otros formatos, por lo tanto se confirma la resolución recurrida por incurrir el trabajador en una conducta considerada ajena a un recto proceder, es decir falte grave de probidad. **Resolución 49. Inspectoría General del Trabajo.6-2-09.**

Comentarios

Lo que nos detalla la resolución que antecede, es que el trabajador, al presentarle al empleador una constancia con la que quiere demostrar el otorgamiento de un reposo a su favor, en un formato no apropiado y por contradecirse en sus alegatos, este incurre en falta grave de probidad, entendiéndose esta, como falta de honestidad, rectitud, integridad y honradez en su obrar. Esta falta es motivo de cancelación de contrato según el artículo 48, inciso a).

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

Comentarios

El artículo 18 del Código del Trabajo, establece una serie de obligaciones que el trabajador debe cumplir, entre ellas están las señaladas en los incisos: a, b y m; estos incisos señalan específicamente que el trabajador está obligado a realizar el trabajo en el tiempo y modo convenido; es decir el trabajador, está a sujeción del empleador, en el horario de tiempo acordado, para ejecutar su trabajo, también debe cumplir con la jornada, horario de trabajo y con las ordenes e instrucciones de trabajo del empleador, el trabajador debe respetar lo estipulado en el contrato de trabajo, convención colectiva y reglamento interno. Al incumplir este artículo, el trabajador, el empleador está en todo el derecho de prescindir de su contrato.

4. Aunque no haya daños económicos para el empleador derivado del incumplimiento de obligaciones, el incumplimiento o indisciplina laboral reiterativa, en términos de jornada y horarios de trabajo es causa suficiente para la cancelación del contrato de trabajo."... "TERCERO: El hoy recurrente, manifiesta que el hecho ocurrido el día siete de Abril no es grave ni mucho menos causal de despido, debido a que no ha habido ningún daño económico. Al respecto esta autoridad considera que rola en el expediente de primera instancia pruebas documentales, testificales y fotografías que demuestran el incumplimiento a las obligaciones laborales del señor...establecidas en el Arto. 18 incisos a) y b) C.T. Aunque no haya daños económicos esta autoridad es del criterio que el incumplimiento o indisciplina laboral reiterativa, en términos de jornada y horarios de trabajo y para con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador y el no realizar el trabajo en el modo y tiempo convenido con el empleador, constituyen suficiente motivo para autorizar el despido. Ya que el señor...quien ocupa el cargo de vigilante, al dormirse en horas laborales (en dos ocasiones), desentendió la obligación de velar por el cuidado de los bienes y materiales que están a su resguardo. Por lo que no le queda más a esta autoridad que confirmar la resolución recurrida..." **Resolución 30. Inspectoría General del Trabajo. 20-5-09.**

Comentarios

La apelación de esta resolución, no nos parece apegada a derecho, ya que el artículo 48, inciso d) del Código del Trabajo establece que es causal de despido cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa; y en este caso el haberse dormido dos ocasiones el vigilante, no le causa daños económicos a la empresa, porque tendría que demostrarse el tiempo que el trabajador permaneció dormido, pero además debería considerarse que las jornadas extensivas a las que se someten los trabajadores que se desempeñan en labores de seguridad, provocan desgaste y cansancio en la condición física de los mismos dado que las jornadas son de doce horas consecutivas y algunas veces se les establecen turnos de veinticuatro horas consecutivas; por lo que consideramos que la sanción debe observar primero la proporcionalidad entre la sanción y la falta y debió de aplicarse una sanción menos severa, antes de la cancelación del contrato.

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

presentó con señales de haber ingerido alcohol, por lo que es bien sabido que puede producir disminución de rendimiento, creación de situaciones de riesgo o peligro, quebranto de la convivencia dentro del ámbito empresarial, por lo que no le queda más a esta autoridad que revocar la resolución recurrida". **Resolución 88. Inspectoría General del Trabajo. 30-3-09.** Arto. 18 literal j) y 48 CT

Comentarios

Si bien es cierto que el artículo, 18; inciso j) y el artículo 48; inciso d), establecen que trabajar bajo el efecto de bebidas alcohólicas es causal de despido y violar el reglamento interno también es causal de despido, sin embargo, en este caso el trabajador, según la resolución recurrida expresa que, se tomó una botella de alcohol de 12 onzas un día antes; por lo que se deriva que el trabajador no ingirió licor durante la jornada laboral como tampoco podría afirmarse que se encontraba bajo los efectos del mismo. Es seguro, que se encontrara con resaca, pero no en estado de ebriedad; y es por esta razón que consideramos que no es suficiente motivo para cancelar un contrato de trabajo, tomando en cuenta que la sanción aplicable a la falta o incumplimiento de un trabajador debe ser de manera proporcional a la falta cometida y en este caso consideramos que no lo es.

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

recurrida. **Resolución 192-09. Inspectoría General del Trabajo. 9-10-09.**Arto. 48 CT

Comentarios

En esta resolución se puede apreciar la proporcionalidad de la sanción, ya que incurrir en la falta de ausencia por una sola vez amerita una sanción, como un llamado de atención, o justificación del por qué, de la ausencia. Ya que nuestra legislación laboral es equitativa y procura la justicia social.

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

procedimiento para dicho articulado está regido por el Acuerdo Ministerial No JCHG 019-12-08 relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, por lo que no hay ninguna nulidad que declarar y se confirma íntegramente la resolución recurrida... "Resolución **44. Inspectoría General del Trabajo. 22-6-09.** Artos. 18 incisos d, 48 literal d y 231 CT.¹⁷

Comentarios

En este sentido concordamos con la resolución, al considerar que es una falta grave contra el empleador, porque, aunque haya sido solamente amenaza y no se haya concretado una falta o daño a la integridad física, no existen dudas que es causa suficiente y razonable considerar que estas amenazas pudieron haberse concretado en ese momento o posteriormente de no haberse procedido a la terminación de la relación laboral por justa causa.

4.2 De las causas de cierre de empresa.

1 Si hay razones económicas para cerrar la empresa, debe someterse al Ministerio del Trabajo y no puede despedirse de conformidad al Arto. 45 CT.

"...Que los agravios expresados por el hoy recurrente son completamente contradictorios e infundados en derecho, ya que en su escrito de expresión de agravios alega que la empresa no estaba obligada a obtener la autorización del Ministerio del Trabajo, para cerrar sus operaciones de forma definitiva, ya que a sus trabajadores les aplicaron el Arto. 45 C.T., rescisión de contrato de trabajo sin causa justa, y que el Arto. 41 inco. d) C.T. se aplica cuando la empresa tiene problemas económicos demostrables. Ante este alegato, esta autoridad tiene a bien manifestar que rola en el expediente de primera instancia, Acta de Inspección Especial realizada el quince de enero del año dos mil nueve, a las diez y cuarenta y siete minutos de la mañana, por el Inspector del Trabajo Luis Manuel Campos, en la cual se dejó sentado por parte de la administración de la empresa que

¹⁷Tesauro Jurisprudencia Administrativa 2010, Msc Bertha Xiomara Ortega, pág.: 62 a la 77.

procederían a solicitar al Ministerio del Trabajo el **cierre de la empresa**, para proceder a pagarle a todos sus trabajadores, sus liquidaciones finales. Así mismo rola escrito firmado por el hoy recurrente, a las diez y cincuenta minutos de la mañana del veinte de enero del año dos mil nueve, el cual en su parte infine dice "Desde finales de diciembre e inicios de enero nos quedamos esperando que nuevamente nos volvieran a sub-contratar recibiendo como noticia dolorosa tanto para nosotros como para nuestros trabajadores que muy solidariamente nos han acompañado durante nuestra lucha por sobrevivencia como empresa, sin embargo, fuimos notificados oficialmente el pasado nueve de enero del año dos mil nueve de que en definitiva ellos no continuarían garantizándonos dichos sub-contratos, lo cual nos deja sin ninguna posibilidad de ingresos y no pudiendo sostener económicamente a nuestro personal y demás costos operativos, nos vimos en la dificultad de proceder ante las autoridades competentes a informar nuestra situación y tener que solicitar el cierre de operaciones..." A como se podrá apreciar, la misma parte empleadora manifestó que el cierre de la empresa obedece a que les cancelaron los contratos de trabajo, lo que les deja sin posibilidad de ingresos. No obstante, ahora pretenden alegar una posición distinta para no ajustarse a lo dispuesto en el Arto. 41 literal d) C.T. **Resolución 41-09. Inspectoría General del Trabajo. 29-01-09.** Arto. 41 literal d) CT

Comentarios

Considerando lo que establece el Código del Trabajo, para el caso de Cierre de Empresas, el empleador no debe por decisión unilateral terminar la relación laboral aduciendo problemas económicos sin que de previo exista comprobación y certificación por parte de las autoridades del Ministerio del Trabajo, en caso de actuar al margen de la ley, el empleador quedará desprotegido y todo lo actuado podrá ser recurrido y resuelto como ilegal. Ahora bien, en caso que así lo hiciera, tampoco podrá invocar una causal distinta como tampoco eludir el cumplimiento de las obligaciones que le establezca la ley.

2. Para el cierre de operaciones, el empleador no puede de forma antojadiza realizar procesos a su albedrío sin la participación del Ministerio del Trabajo, pues debe apegarse a lo que establece el Código del Trabajo al respecto "...

El hoy recurrente expresa que no ha iniciado el procedimiento administrativo para el cierre de operaciones, y que las partes empleador y trabajador han decidido establecer acuerdos que garanticen un pago apegado a la ley. Al respecto esta autoridad considera que la renuencia por parte del empleador al cumplimiento del precepto laboral del Arto. 41 inciso d) C.T. en que se manda que en caso de cesación definitiva de la industria basados en motivos económicos, debe estar legalmente fundamentado y debidamente comprobado por el Ministerio del Trabajo, e incumplir el procedimiento que el Ministerio del Trabajo disponga, como son los procedimientos administrativos laborales que se caracterizan por ser ágiles, expeditos y antiformalistas, el empleador violenta la ley, desarmonizando las relaciones laborales, el realizar procesos a su albedrío y de manera antojadiza sin la intervención del Estado, representada por el Ministerio del Trabajo, es evidente que los despidos son ilegales por no usar la vía correspondiente. Por lo que se desestima el agravio del recurrente... **"Resolución53. Inspectoría General del Trabajo. 29-6-09.** Arto. 41 literal d), del Código del Trabajo.

Comentarios

Este caso tiene similitud con el caso que antecede y es aplicable el mismo comentario expuesto en el caso anterior.

3. Los acuerdos firmados entre el empleador y los sindicatos producto de la situación de cierre de la empresa no eximen al empleador de iniciar el trámite de autorización ante la autoridad laboral correspondiente. "... En cuanto a los acuerdos suscritos entre la empresa y las juntas directivas de las organizaciones de trabajadores existentes en **Marcos Apparel S.A**, esta instancia administrativa en base al Principio Fundamental V C.T. (Límite a la autonomía de la voluntad) que prescribe que: "El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus

disposiciones son de riguroso cumplimiento." Considera que los acuerdos antes relacionados no eximen al empleador de someterse al ordenamiento jurídico laboral, es una evidente violación al Arto. 41 inciso d) del Código del Trabajo...
"Resolución 53. Inspectoría General del Trabajo. 29-6-09. Arto. 41 incisos d) CT

Comentarios

Consideramos, que aunque los acuerdos entre los representantes de los trabajadores y el empleador, tienen vigencia y aplicación para su cumplimiento, estos no pueden oponerse de ninguna manera a las estipulaciones que sobre esta materia establezca el Código del Trabajo, ya que es una ley que tiene supremacía sobre cualquier acuerdo surgido de la voluntad de las partes, siempre que el mismo contravenga la ley.

DISEÑO METODOLOGICO

ENFOQUE INVESTIGATIVO

En esta investigación se realiza un estudio cualitativo, por cuanto la hipótesis fue generada durante el proceso de investigación.

El estudio, está basado en el método inductivo analítico mediante el cual luego de explorar el fenómeno se puede describir y generar perspectivas teóricas. Esto aplicado al caso concreto se da en vista de que exploramos y describimos si las causas de cancelación de contrato reguladas por el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, son debidamente aplicadas por los inspectores, contribuyendo de esta manera a la correcta administración de justicia.

Con respecto a la recolección de datos, estos fueron obtenidos a través de los métodos empíricos como la observación, el estudio de casos, y el análisis documental.

La observación método que nos permite recoger información a través de lo percibido por nuestros sentidos, está enmarcado en la búsqueda de datos necesarios para resolver el problema de investigación.

El análisis documental; es la técnica mediante la cual se estudian los antecedentes del tema y las bases legales y doctrinales de una investigación.

El estudio de casos, permite observar y examinar el fenómeno de estudio dentro de su contexto actual y real.

TIPO DE ESTUDIO

Atendiendo a su profundidad este es una INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA, pues se detallan y analizan independientemente cada uno de los factores que inciden en el fenómeno.

Según el tiempo de estudio esta es una INVESTIGACIÓN TRANSVERSAL, ya que la misma se realiza delimitando un periodo de tiempo.

CONCLUSIONES

El presente trabajo de seminario de graduación realizado, luego de haber recabado información bibliográfica sobre las causas de cancelación de contrato reguladas por el procedimiento administrativo Laboral Oral (P.A.L.O), llegamos a las siguientes conclusiones.

1. Las causas de cancelación de contrato reguladas en nuestra legislación Laboral, están claramente mencionadas, pero no definidas o conceptualizadas.
2. La regulación de estas causas de cancelación establecidas en el Acuerdo Ministerial JCHG-O19-12-08, no están totalmente establecidas, ya que en el Procedimiento Administrativo, no se establece cual debe ser el tratamiento procesal que se le debe dar de manera específica al cierre de empresa.
3. Consideramos que en algunas resoluciones administrativas del Ministerio del Trabajo, no guardan concordancia con lo establecido en la Ley Laboral, en cuanto a la proporcionalidad de la sanción con respecto a la falta cometida.
4. Para el caso de cierre de empresa, regulado por el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, se concluye que los inspectores no están lo suficientemente capacitados para evaluar, si la causa alegada por el empleador para el cierre de empresas, es legítima. Esta afirmación la hacemos en vista de que para que el inspector constate la mala situación económica de la empresa, debe revisar los documentos contables o financieros que el empleador presente, y el inspector carece de esos conocimientos.

RECOMENDACIONES

Después de haber establecido nuestras conclusiones, las que fueron generadas durante el estudio, de las causas de cancelación de contrato reguladas por el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, realizamos las siguientes recomendaciones.

1. Que se incluya en la legislación laboral, la definición de cada causa de cancelación de contrato, para facilitar a los inspectores su trabajo y la manera de aplicar correctamente el procedimiento Administrativo Laboral Oral.
2. Se debe incluir mediante una reforma al Acuerdo Ministerial Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, el tratamiento procesal que se le debe dar al cierre de empresa como causa de cancelación de contrato
3. Establecer medidas administrativas para regular la correcta aplicación de las sanciones, conforme a la gravedad de las faltas, el tipo de sanción a aplicar y así evitar la aplicación incorrecta de cada causa de cancelación de contrato.
4. La debilidad, en cuanto a la falta de conocimientos de los inspectores para comprobar y certificar que los documentos presentados por los empleadores son veraces en cuanto al cierre de empresa, podría superarse, permitiéndole al Ministerio del Trabajo, poder disponer de peritos o especialistas que tengan el conocimiento y la capacidad para analizar y determinar la veracidad de las alegaciones de los empleadores.

BIBLIOGRAFÍA:

1. Constitución Política de Nicaragua
2. ACUERDO MINISTERIAL No. JCHG-019-12-08
3. Ley N°185 Código del Trabajo de la República de Nicaragua
4. Código Civil de la República de Nicaragua Tomo II
5. Ley N°641 Código Penal de la República de Nicaragua
6. Derecho Procesal del Trabajo Primera Instancia, Francisco Valladares Castillo
7. Compendio del Derecho del Trabajo Nicaragüense, Edición 1970, Rodolfo Sandino Argüello
8. Manual de Derecho del Trabajo, J. Arturo de Diego
9. Manual de Derecho del Trabajo, Carlos Molero, José Manuel Sánchez y Otros
10. La falta grave como Justa causa de Despido, C. Carro
11. Documento Base de Discusión de la Mesa de Trabajo Conjunta, Managua, Nicaragua, 2009
12. Breve Reseña Histórica de Tribunales Laborales, Humberto Solís Barker, Memoria 2011-2012
13. Derecho Administrativo Nicaragüense, Tomo I, Edición 2010, Drs. Miguel Ángel Sendin y Karlos Navarro Medal
14. Ley N°260 "Ley Orgánica del Poder Judicial
15. Ley N°290 "Ley de Organización, competencias y procedimientos del Poder Ejecutivo
16. Contrato Individual del Trabajo. Edición 2009, Doctor Nelson R. Arrieta Sánchez.
17. Tesouro Jurisprudencia Administrativa 2010, Msc Bertha Xiomara Ortega, pág.: 62 a la 77.
18. Antología del Derecho del Trabajo, Sergio Carmelo Domínguez
19. Resolución 097-07, Inspectoría General del Trabajo, Managua, Nicaragua
20. Diccionario Hispanoamericano de Derecho, Grupo Latino Editores
21. Diccionario de Derecho de Guillermo Cabanellas de las Cuevas
22. Diccionario de la Real Academia Española

ANEXOS

1. Modelo de Solicitud de cancelación de contrato por causa justa.

Señor Inspector Departamental del Trabajo Managua- Procedimiento Administrativo Laboral Oral – Ministerio del Trabajo.

Soy ALDO RAFAEL TORRES CARDOZA, mayor de edad, soltero, de este domicilio, me identifico con cedula de identidad número 441-270988-000J, ante usted con el debido respeto comparezco y expongo y pido.

I. LEGITIMACION PROCESAL.

Actuó en mi carácter de apoderado especial, en representación del señor JUAN CARLOS LANUZA, quien es el gerente propietario de la empresa IMPORTACIONES JUAN CARLOS LANUZA, conocida con el nombre de IMPORTACIONES XOLOTLAN, carácter que demuestro conforme escritura pública número seis, de poder especial de representación, otorgada bajo el oficio notarial del notario FREDDY MANUEL JEREZ VARGAS, a las nueve de la mañana del día veinticinco de febrero del año dos mil doce, el cual adjunto en original y copia, para que una vez cotejado me sea devuelto el original y se me dé la debida intervención de ley que en derecho corresponde.

II. ANTECEDENTES LABORALES

Sucedo que mi representado celebró un contrato de trabajo escrito en fecha seis de mayo del año dos mil ocho, con la señora CAROLINA DEL SOCORRO SANCHEZ, quien es mayor de edad, casada y de este domicilio y residencia, quien se identifica con cedula de identidad numero: 001-260680-0012R, quien actualmente se desempeña como ejecutiva de ventas (facturación, recuperación de cartera y entrega de pedidos) devengando un salario mensual de cinco mil córdobas (C\$ 5.000.00).

El comportamiento de la trabajadora en su relación laboral ha venido en detrimento, lo cual se puede evidenciar en su expediente laboral, en el cual se encuentran llamados de atención por el incumplimiento a sus obligaciones laborales que tiene para con la empresa, por malas relaciones con los demás trabajadores y clientes de la empresa, así como con la parte empleadora. El día veintiuno de febrero del año en curso se le informó a la trabajadora que a partir del día veintidós de febrero debía presentarse a trabajar al puesto de ventas en el mercado Oriental de forma interina mientras se designaba un nuevo vendedor para que la reemplazara en la ruta que esta cubría y se le comunicó que posteriormente se le indicaría el día, para proceder al traspaso de clientes y cuentas por cobrar a quien la sustituiría en el cargo, cabe destacar que dicho cambio fue motivado por el mal comportamiento presentado por la trabajadora para con los clientes, los compañeros de trabajo y el empleador. Sucede que desde que se le informó sobre su reubicación en su puesto de trabajo, se ausentó de su trabajo, no presentándose a laborar los días veintidós, veintitrés y veinticuatro de febrero del corriente año, sin justificar por ningún medio al empleador de su ausencia.

III. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO

Considerando lo que establece el Código del Trabajo en su artículo N°19. .Relación laboral o de trabajo, cualquiera 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 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. Artículo N°48 del Código del Trabajo. El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo N°42 del Código del Trabajo, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

a) Falta grave de probidad;

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

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

Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector General del Trabajo si apelaré de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales. Y que en el presente caso existe una relación de trabajo entre la trabajadora y el mí representado, en virtud de la existencia de contrato escrito entre ambos, que así mismo la parte trabajadora incurrió en las causales estipuladas en el artículo, 48 literal d), del Código del Trabajo. En este sentido la trabajadora ha violentado las obligaciones que el impone el contrato de trabajo, como es presentarse en tiempo y forma al puesto de trabajo para cumplir con la jornada laboral y presentar una buena relación con los demás trabajadores, clientes y empleador. Por lo que la ausencia injustificada por tres días y no presentarse para entregar su puesto de trabajo, así como las malas relaciones laborales con los clientes y demás trabajadores genera perjuicios económicos a la empresa.

IV. SOLICITUD DE CANCELACION DE CONTRATO.

Señor Inspector Departamental del trabajo, en base a las consideraciones anteriormente hechas, vengo ante su autoridad a solicitar la CANCELACION DE CONTRATO DE TRABAJO, por incumplimiento de las obligaciones del contrato, de la señora CAROLINA DEL SOCORRO SANCHEZ.

V. PROPOSICION DE PRUEBAS

Para sustentar las afirmaciones anteriormente hechas, propongo los siguientes medios de Prueba de conformidad al arto; 25 y 35 del Acuerdo Ministerial N°. JCHG-029-12-08 Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral.

Documentales.

- A) Contrato de trabajo
- B) Hoja de inscripción de la trabajadora al régimen de seguridad social
- C) Memorándum de llamado de atención a la trabajadora con fecha 5 de diciembre 2011
- D) Memorándum de llamado de atención a la trabajadora con fecha 17 de diciembre de 2011.
- E) Memorándum de llamado de atención a la trabajadora con fecha 19 de febrero del año 2012.

Testificales.

1. Donald Mauricio Ríos, Cedula de identidad número: 603-220966-003N.
cargo jefe de bodega-
2. Rafael Ramón Cruz, cedula de identidad número: 165-241073-0005A.
cargo: ejecutivo de ventas.
3. Martha Mariela Lazo, cedula de identidad número: 125-160370-0003B.
cargo: jefa de Puesto de venta

PETICIONES.

Por todo lo antes expuesto pido:

1. Que se admita la presente solicitud de cancelación de contrato
2. Que se le dé el trámite correspondiente de ley.
3. Que mediante resolución administrativa, se declare la cancelación de contrato de trabajo de la señora CAROLINA DE SOCORRO SANCHEZ.

Señalo lugar para oír notificaciones de la trabajadora la siguiente dirección: Barrio Camilo Ortega, de la Iglesia católica purísima 1c al sur 1c al oeste.

Señalo lugar para oír notificaciones la siguiente dirección: De los semáforos a la entrada Primero de mayo, centro comercial La Sabana, modulo A-4.

Managua veintiocho de febrero del año dos mil trece.

ALDO RAFAEL TORREZ CARDOZA
APODERADO ESPECIAL

2. Modelo de Solicitud de Cierre de Empresas

SOLICITUD DE CIERRE DE EMPRESA.

INSPECTORIA DEPARTAMENTAL DEL TRABAJO DE MANAGUA, LOCAL _____ PARA EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL ORAL.

I. IDENTIFICACION

Yo **Enrique Arturo Genie Alvarado**, mayor de edad, abogado y notario público, de este domicilio y residencia, casado e identificado con cedula de identidad nicaragüense número 281-020570-0004X y carnet de la Corte Suprema de Justicia número 15104, ante usted con el debido respeto comparezco y expongo.

II. ACREDITACION.

Actuó en el carácter de apoderado General Judicial de la empresa DISTRIBUIDORA LA UNIVERSAL, a como lo demuestro con testimonio de escritura número ocho de poder General Judicial otorgado ante los oficios notariales de ELBA MARGARITA CUADRA AMADOR, el que acompaño en original y copia para que una vez cotejados se me sea devuelto el original, por lo que pido que se me tenga como tal y se me dé la debida intervención que en derecho corresponde.

III. ANTECEDENTES.

Señor inspector departamental, resulta que mi representado DISTRIBUIDORA LA UNIVERSAL, ha decidido cerrar de manera definitiva sus instalaciones, puesto que por razones económicas y ajenas a su voluntad no tiene suficiente capital para poder abastecer dicho negocio y por tanto no está en condiciones de atender al público, puesto que se les ha hecho imposible encontrar una solución a dichos problemas para poder continuar operando, razones que es de sobra conocido por todos, los trabajadores. Situación que mi representado lamenta. En este sentido, mi representado muy respetuoso de las leyes, especialmente de los derechos laborales de sus trabajadores se ha visto en la necesidad de prescindir del personal a su cargo y que les apoyaba todos los días siendo los siguientes: (adjunto hoja con nombres y apellidos, cargo y salario). Cabe destacar señor

Inspector que en dicho centro no hay ningún personal de vacaciones, subsidio, embarazadas y tampoco existen dirigentes sindicales, para tal efecto acompaño las liquidaciones finales de los trabajadores antes mencionados con sus prestaciones laborales a las que tienen derecho según el Código del Trabajo, entre las que se encuentran, salario, vacaciones proporcionales, décimo tercer mes, e indemnización por antigüedad de conformidad con lo que establece el artículo: 42 y 45 del Código del Trabajo.

IV. SOLICITUD DE CIERRE DE EMPRESA.

Con fundamentos en el arto: 41 literal d) del Código del Trabajo y artículos; 1, 22,23, 24 y 50 del Acuerdo Ministerial JCHG, vengo ante su autoridad a solicitar el cierre de las funciones laborales de la empresa DISTRIBUIDORA LA UNIVERSAL, para tal efecto solicito su aprobación y solicito a su autoridad declare que las prestaciones laborales calculadas por mi mandante están apegadas a derecho.

V. PETICION.

1. pido se declare con lugar la solicitud del cierre de la empresa DISTRIBUIDORA LA UNIVERSAL. .
2. pido se les de audiencia a los trabajadores antes mencionados y se les notifique de la solicitud interpuesta.
3. pido que se le dé el trámite correspondiente a dicha solicitud.

VI. DOCUMENTOS ADJUNTO

1. Poder General judicial otorgado por el dueño de la empresa DISTRIBUIDORA LA UNIVERSAL.
2. Contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores.
3. Hoja con nombres y apellidos, cargo y salario
4. Hoja de liquidaciones finales de los trabajadores con sus respectivas prestaciones.

Señalo lugar para oír notificaciones de los trabajadores las instalaciones de LA EMPRESA DISTRIBUIDORA LA UNIVERSAL, que citan de los semáforos de ENEL CENTRAL, 5 cuadras al norte.

Señalo lugar para oír notificaciones de mí representado, las oficinas de GENIE y asociados que citan: costado norte del Hotel SEMINOLE, 120 metros al Oeste, Módulo B, plaza Guadalupe, Reparto san Juan Managua.

Managua diecisiete de octubre 2013

Enrique Arturo Genie Alvarado

Apoderado General Judicial