
A cargo de *FERNANDO MALESPÍN MARTÍNEZ*

Con la presentación de las siguientes sentencias estamos dando por inaugurada la nueva “Sección Jurisprudencial” de nuestra “Revista de Derecho”. En esta ocasión la jurisprudencia versará sobre materia Laboral, sección que estará a cargo del Dr. Fernando Malespín Martínez, Especialista en Derecho Laboral y Catedrático de Derecho Laboral de la UCA.

Las sentencias de la Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones, Circunscripción de Managua, que presentaremos en esta sección serán seleccionadas por su importancia y por su innovación conceptual. En lo relativo a los nombres de las personas naturales y jurídicas que son parte en cada caso, usaremos iniciales, siglas o nombres diferentes. De cada sentencia presentamos un resumen que recoge la información básica del caso y las consideraciones que fundamentan las resoluciones.

Este número incluye tres sentencias, de las cuales, la más reciente, versa sobre una materia que no tiene antecedentes: la discriminación en las condiciones de trabajo y el límite a la potestad administrativa de los empleadores. Las otras dos sentencias, del año dos mil y dos mil uno, tratan el tema de los componentes del salario ordinario que sirve de base para el pago de las prestaciones sociales.

Esperamos que el estudio de este “tesoro” sea de mucha utilidad profesional.

I. DISCRIMINACIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO
Sentencia N° 98/2002 B. M. M. VRS. T. C. I.

TRIBUNAL DE APELACIONES. CIRCUNSCRIPCION MANAGUA, SALA DE LO LABORAL. Managua, diez de junio del dos mil dos. Las diez de la mañana. VISTOS – RESULTA: Al Juzgado Segundo de Distrito del Trabajo de Managua se presentó el doctor J. D. V. actuando en su carácter de Apoderado General Judicial del señor B. M. M., manifestando que en sobre cerrado adjuntaba pliego de posiciones que debería absolver el señor R. G. U. en su carácter de Gerente General de la empresa T. C. I. filial Nicaragua ... El judicial emplazó al señor G. U. con el fin de que compareciera al juzgado a absolver dicho pliego de posiciones, las que fueron absueltas según acta de las diez y veinte minutos de la mañana del once de febrero del dos mil. En posterior escrito el apoderado del trabajador compareció a demandar a la referida empresa hasta por un monto de dos millones de córdobas en concepto de daños y perjuicios, más el pago de treinta y seis meses de salario que dejó de percibir el trabajador por no ser incluido en pólizas de seguro que tiene la empresa suscrito con INISER. En los autos de primera instancia se personó el abogado J. M. A., actuando en su calidad de Apoderado General Judicial de la empresa demandada, alegando la excepción perentoria de cosa juzgada. Se abrió a pruebas el juicio aportando actor y demandada lo que estimaron a bien y se tuvo como apoderada de la parte demandada a la Licenciada O. R. B. ... La juez a-quo por sentencia de las diez de la mañana del cinco de abril del dos mil uno, dirimió la contienda declarando con lugar a que la demandada pague al reclamante señor M. M. la cantidad de doscientos veinticinco mil novecientos treinta y seis córdobas equivalente a treinta y seis meses de salario en concepto de indemnización por daños y perjuicios, sin costas. No conforme con la resolución ambas partes apelaron y se enviaron las diligencias a conocimiento de este Tribunal, siendo al caso de resolver;

SE CONSIDERA: I.- En conformidad al Arto. 350 C.T., se procede “a revisar el proceso en los puntos de la resolución que causan agravio a las partes”. II.- Habiendo apelado ambas partes, por razones de orden debe revisarse en primer lugar los agravios de la apoderada de la parte demandada, T. C. I, abogada O. R. B. Estos consisten en que “la Juez a-quo no tomó en cuenta ni se pronunció sobre las excepciones oportunamente opuestas al contestar la demanda, como son las Excepciones de Cosa Juzgada, Falta de acción y Oscuridad en la demanda” 1) La COSA JUZGADA la refiere la apelante, a que hubo un juicio anterior entre las mismas partes, en que el señor M. M. demandó “indemnización por Riesgos profesionales, la cual fue declarada sin lugar en primera instancia y fue confirmada por Vos...” Esta Sala, como diligencias para mejor proveer, acordó, por auto de las nueve y diez minutos de la mañana del veintidós de octubre del dos mil uno, dirigir despacho a la señora Juez Primero de Distrito del Trabajo de Managua, para que enviara “a la mayor brevedad posible, el expediente de primera instancia N° 322/98, que versó entre el señor B. R. M. M. Vs T. C. I.. Del examen de dicho proceso, nos encontramos con que no se reúnen los tres requisitos que señala el Arto. 2361 C, cuales son: “1º. La identidad de las partes,

2º. La identidad del objeto; 3º. La identidad de la causa”. Solamente existe identidad de las partes. En efecto, la primera demanda es por “Riesgos Profesionales” por la suma de C\$ 400.000.00. Así se dice en la demanda, en el auto que la admite y en el considerando II de la sentencia de esta Sala del catorce de enero del dos mil, a las once y cuarenta minutos de la mañana. En cambio la demanda del presente caso es por : “A) C\$ 2.000.000.00 “por daños y perjuicios en concepto de discriminación; B) Pago de 36 meses de salarios por no inclusión en póliza de Seguro que tiene la empresa con INISER a favor de todos los empleados permanentes” Tanto el objeto como la causa de pedir son diferentes. En el primer juicio no hubo ni mención de discriminación por no inclusión en póliza de Seguro alguno. Al folio 77 del presente juicio aparece el documento “ACTA DE ENTREGA”; de la que se hace referencia en la contestación de la demanda (reverso fol. 82); por el cual el señor M. M. recibe la cantidad de C\$ 43.348.69, que en el otro juicio referido le depositó la T. C. I. como “Liquidación final” dándose por “pagado de todas las prestaciones laborales a las que tiene derecho”. Documento que aparece firmado por él, con una nota de su puño y letra que dice: “únicamente prestaciones sociales”. En el documento se dice que el pago es por “salario, vacaciones, aguinaldo e indemnización” (de antigüedad, obviamente). En consecuencia no cabe acoger esta excepción. 2) La excepción de **OSCURIDAD EN LA DEMANDA** no cabe por cuanto esta Sala estima que está suficientemente claro el por qué de las pretensiones del actor para el pago de la dos sumas de dinero demandadas, de las cuales la a-quo accedió solamente a una con el correspondiente razonamiento. 3) En cuanto a la excepción de **FALTA DE ACCION**, será el asunto de fondo a resolver en esta sentencia. III.- La acción que intenta el actor es por que, según él, la empresa demandada lo “discriminó” al no haberlo incluido en una póliza de Seguro Colectivo que está establecida para todos los trabajadores permanentes de la misma. Además de abundante prueba documental y testifical, la no inclusión del actor en esa Póliza de Seguros, es aceptada por el apoderado de la demandada en la contestación de la demanda, argumentando que ello se debe a que “no está dentro de la categoría de empleado permanente calificado por la empresa para que pueda gozar del beneficio de la Póliza de Seguro que tiene mi mandante con INISER, sino que estuvo empleado como contratista permanente. A este respecto quiero expresar: En el manual de Recursos Humanos de T. C. I., revisado en Mayo de 1999, en la página 18 de dicho documento, existe el sub título: “POLÍTICAS DE CONTRATACION. No se podrá contratar personal sin completar los requisitos especificados en esta política. La ejecución de todo el trámite para la formalización de la contratación del nuevo personal, será responsabilidad de Recursos Humanos. Se considerarán como modalidades de contratación, las siguientes: 1. Empleado permanente: Plazas aprobadas por Coral Gables y que gozan de los beneficios de la empresa. 2. Empleado por Contrato Permanente: plazas no aprobadas por Coral Gables, pero que se necesitan para el funcionamiento de la empresa y que no gozan de los beneficios de la empresa. 3. Empleado por contrato temporal: Plazas llenadas por empleado temporal por un período definido. No son aprobadas por el Coral Gables y no gozan de beneficios de la empresa. 4. Empleados por Contrato Soros: Son todos los empleados que laboran en las estaciones de Servicio Star Mart o Soro.” A como usted podrá notar, de las cuatro categorías de empleados que tiene

mi mandante, sólo los empleados permanentes gozan de los beneficios voluntarios de la empresa. El señor B. R. M. fue empleado para mi representada como CONTRATISTA PERMANENTE o empleado por Contrato Permanente, el cual según las políticas de recursos humanos no está comprendido dentro de los empleados que gozan de este beneficio. El hecho de que el señor M. no esté cubierto por ese beneficio, en ningún momento significa que sea discriminado, lo cual niego rotundamente. Ya que esos beneficios son a voluntad de la empresa y para aquellos empleados cuyas plazas han sido aprobadas por el Coral Gables. Mi mandante cumple con las disposiciones legales contenidas en el Código Laboral y para a todos sus trabajadores por igual, las prestaciones contenidas en sus normas. Pero la inclusión al Seguro de Vida es un beneficio que se otorga sólo a los empleados Permanentes, considerados así por la empresa, calificándolos como tales, no por el tiempo del contrato, sino por la aprobación de su plaza por el Coral Gables. Si bien es cierto, la Constitución Política de Nicaragua, en el capítulo de los Derechos Laborales, dispone que todos los trabajadores, tienen derecho a salario igual por trabajo en idénticas condiciones, en este caso, no hay idénticas condiciones, ya que el que es empleado por contrato permanente no fue aprobado por el Coral Gables, como sí lo está el empleado permanente y el seguro con Iniser se lo otorga voluntariamente mi Mandante sólo a los trabajadores que están calificados como empleados permanentes por haber sido aprobada su plaza por el Coral Gables”. En el ACTA DE INSPECCION (fol. 123), la señora Juez a-quo manifiesta lo siguiente: “ Se tuvo a la vista la lista del personal de T.C.I. que será incluido en el seguro de Vida Colectivo del año de mil novecientos noventa y ocho, se pasó revisión y no se encontró incluido en la lista el señor R. B. M. M., se agrega fotocopia de dicha lista. Se tuvo a la vista el expediente laboral del actor en el cual se pudo constatar que no existe póliza de Seguro de INISER del actor. Así mismo queda establecido que el demandante trabajó para la demandada de Octubre de 1994 a Diciembre de 1999.” Al folio 116 se encuentra documento que la a-quo tuvo a la vista en la Inspección, con el título “Lista del personal de T.C.I. que será incluido en el Seguro Colectivo 1998”. En él aparecen los nombres de J. P. O., A. G. B. y V. M. M., con la posición de “Conductor de Cisterna”, con salarios respectivos de C\$4,858.00; C\$ 7,865.00 y C\$ 5,276.00. En el Contrato de Trabajo (fol. 86), celebrado el 1 de mayo de 1996, entre ambas partes, se encuentran las siguientes cláusulas: “Nosotros R. G. U., mayor de edad, CASADO y de este domicilio, en nombre y representación de T. C. I., que en adelante de este contrato se llamará la Compañía por una parte, y B. R. M. mayor de edad, de MANAGUA, en su propio nombre, que en adelante de este contrato se llamará el Contratista, por otra parte, convenimos en el siguiente contrato de trabajo: SERVICIO A PRESTAR: El contratista se obliga a prestar sus servicios a la Compañía y hacer por cuenta de ésta y para ello el siguiente trabajo: CONDUCTOR DE VEHICULO PESADO que efectuará en el lugar de PLANTEL MANAGUA bajo la vigilancia y dirección de la Compañía. DURACIÓN DEL CONTRATO: La duración del Contrato será INDEFINIDO A PARTIR DEL 1 DE MAYO DE 1996”. En las posiciones absueltas prejudicialmente por el señor R. A. G. U. en su calidad de Gerente General de la empresa demandada, que le fueron opuestas por el demandante, al responder las preguntas 25 y 27, que respectivamente dicen: “25ª DIGA EL

ABSOLVENTE SER CIERTO COMO EN EFECTO LO ES QUE CONSTITUYE UNA DISCRIMINACIÓN EL HECHO DE HABERSE ASEGURADO AL PERSONAL DE T. CON INISER MENOS AL SEÑOR B. M. M.” “27ª DIGA EL ABSOLVENTE SER CIERTO COMO EN EFECTO LO ES QUE LA DISCRIMINACION EFECTUADA POR T. C. I. EN CONTRA DEL SEÑOR B. R. M. M. SE COMPRUEBA CON DICHA CONSTANCIA YA QUE DICHO SEGURO CONSTITUYE UNA PRESTACION LABORAL DE CARÁCTER COLECTIVO”. A ellas responde así: “25. no., desconoce en estos momentos si el señor M. no fue incluido dentro de los empleados cobijados con la protección gratuita y voluntaria que T.C.I. brinda a sus empleados en caso que por una omisión administrativa un empleado de T.C.I. no fuera reportado a Iniser dentro de los empleados cubiertos por la póliza de seguro que cubre a los empleados de T.C.I. y ocurriere un evento que hiciera necesaria la aplicación de la póliza de seguro T.C.I. asumiría la cobertura correspondiente al caso en la póliza de seguro”. “27. No. En caso que el señor M. cayera dentro de los empleados que reciben el beneficio gratuito y voluntario de la póliza de seguro que T.C.I. ofrece a sus empleados y por una omisión administrativa no hubiera sido incluido en dicha póliza como dijo anteriormente, en caso de necesitarse la cobertura de la póliza por la ocurrencia de cualquiera de los eventos cubiertos en dicha póliza T.C.I. asumiría esa responsabilidad.” De todo lo anterior, se llega a las siguientes conclusiones: a) El demandante era un trabajador permanente por tiempo indefinido, que laboró por cinco años consecutivos. b) Que su cargo era de conductor de cisterna (transporte pesado) c) Que la empresa demandada, tiene establecido un Seguro Colectivo de Vida, para todos sus “empleados permanentes”, “plazas aprobadas por Coral Glabe (Casa Matriz de la compañía, que es quien define la política de contratación de la compañía a nivel del Caribe y Centroamérica), y que gozan de los beneficios de la empresa”, según lo expresa su apoderada en su escrito de expresión de agravios (fol. 4). d) Que el demandante no fue incluido en ese Seguro Colectivo. e) Que sí fueron incluidos tres empleados que ocupaban iguales cargos y similares salarios. f) El representante legal de la empresa manifiesta la posibilidad de que por una “omisión administrativa” no se haya incluido al demandante. g) La razón fundamental de la defensa ha sido de que el actor no estaba catalogado como “ empleado permanente ” por “ Coral Gable ” (Casa Matriz ubicada en Estados Unidos de Norte América); sino que estaba como “Empleado por Contrato Permanente”. IV.- CONSIDERACIONES DE DERECHO. La Ley 185 (Código del Trabajo) prescribe: “Arto. 2. Las disposiciones de este Código y de la legislación laboral son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua. Se aplicará también a las relaciones laborales de nicaragüenses que previa autorización del Ministerio del Trabajo, se inicien en Nicaragua y se desarrollen fuera del territorio nacional.” “Arto. 6. Son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.” “Arto. 20, inc. e) . “El contrato escrito de

trabajo debe contener: e) Indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida” De acuerdo a las disposiciones anteriores, de “orden público” (Arto. 405 C.T), la empresa demandada, que es una persona jurídica establecida en Nicaragua, “con oficinas en esta ciudad, cuyo documento de incorporación ha sido inscrito en el Libro Segundo Mercantil y en el de Personas, ambos del Registro Público de este Departamento de Managua”, según consta en los poderes presentados en juicio. Siendo esto, además, un “hecho notorio” en nuestro país, la presencia de la empresa T.C.I. En consecuencia está sujeta al Código del Trabajo y Legislación Laboral. Es por ello que la calidad de empleado o trabajador permanente, no puede estar sujeto a definiciones de su Casa Matriz situada en el extranjero, sino que al Arto. 6 C.T., antes transcrito. En el contrato mismo de trabajo, se estableció que el mismo es de duración indefinida; y los cinco años de labor permanente clasifican al demandante como permanente. En nuestra legislación laboral no existe diferencia entre “Empleado Permanente” y “Empleado por Contrato Permanente”. En consecuencia el demandante clasificaba para su inclusión en el Seguro de Vida, según las “POLITICAS DE CONTRATACION” contenidas en el “Manual de Recursos Humanos” traídos al proceso por la misma demandada. V.- DISCRIMINACIÓN. Como se ha dicho, la demanda del actor se basa en el hecho de, según él, haber sufrido una discriminación y un trato desigual al no ser incluido en la Póliza de Seguro de Vida que la T.C.I. tiene establecido para trabajadores permanentes, a como él lo ha sido, a diferencia de otros varios que reuniendo los mismos requisitos que él, sí fueron incluidos. En el expediente quedó demostrado por la inspección y documentos anexados al Acta correspondiente, tal como quedó dicho con anterioridad, de que efectivamente habían tres trabajadores con idénticos cargos del demandante, salarios similares, etc., que efectivamente fueron incluidos en esa póliza. Quedó aceptado por representantes de T.C.I. que la razón era que no había sido aprobado por “Coral Gables”, su Casa Matriz. El Principio Fundamental XI C.T., prescribe: “La mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República” y en el XIII: “Se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana”. Ambos son derivados de nuestra Constitución Política. El Arto.17 C. T. establece como “Obligaciones de los empleadores”: “r) Cumplir en general con todas las obligaciones que se deriven del cumplimiento de las disposiciones de este Código, legislación laboral, convenciones colectivas, reglamento interno de trabajo y de los fallos judiciales y arbitrales y de los convenios de la OIT ratificados por Nicaragua.” El “CONVENIO 111.- Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación”, el cual es Ley de la República al ser aprobado por la Asamblea Nacional y publicado en La Gaceta, Diario Oficial N° 202, del cinco de septiembre de mil novecientos sesenta y siete, nos trae lo siguiente: “Artículo 2. Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier

discriminación a este respecto”. El tratadista JULIO MARTINEZ VIVOT en su obra “La discriminación laboral”, expresa: “La garantía contra la discriminación es tan importante, que ha encontrado como hemos visto, su afirmación y exigencia en los textos constitucionales y en los tratados internacionales de derechos humanos. Supone una crítica y corrección de unos fenómenos sociales anómalos, en función de la dignidad humana. En efecto, la discriminación contraría a la misma, que es la esencia de los derechos de la persona, que se ve afectada por aquélla. La igualdad sólo se encuentra violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Se dice que la discriminación puede ser directa o indirecta. La primera se vincula a la diferencia de trato, de consideración o tratamiento, sin una circunstancia o situación objetiva que la justifique o explique, lesionando con tal conducta la dignidad de la persona y sus derechos humanos garantizados”. “Pero, precisamente, porque se ha querido ocultar tal intención, para convalidar la medida y restarle la ilegitimidad que posee. En estas circunstancias, en algunos países, como en España, se impone al empleador, invirtiendo la prueba, demostrar que no existió discriminación y que la causal invocada es cierta y conducente. Al respecto existe allí una disposición en la Ley Procesal Laboral, que establece la inversión de la prueba, si el afectado sostiene que existió una conducta discriminatoria”. “Aquella también importa reconocer que pueda darse trato desigual en circunstancias diferentes y sólo requiere que la diversidad de trato se justifique por causas objetivas, en las que también la norma se expresa en forma enunciativa, comprendidas en la expresión “bien común”. (Págs. 30 y 31). En el presente caso vemos con claridad que el demandante, efectivamente fue objeto de un trato desigual a la de los otros trabajadores de sus mismas características; y a lo cual el Gerente General atribuye a una “omisión administrativa” que de comprobarse, la empresa asumiría la obligación. La demandada no da una razón legal para esa exclusión del trabajador, sino que solamente de que el demandante no era “empleado permanente” o aprobado por “Coral Gables”, razón que ya se desvirtuó anteriormente, porque conforme las leyes de Nicaragua y el contrato mismo el actor era un “empleado permanente”. VI.- INCAPACIDAD: La demandada también ha alegado en su expresión de agravios (fol. 6) de que: “En vista de que no es empleado permanente ni obtuvo declaración de invalidez total y permanente a su favor, nunca pudo haber recibido la indemnización correspondiente por la Póliza suscrita con INISER, por lo tanto, no existe ningún daño o perjuicio causado y así debió declararlo la Juez de primera instancia al dictar su sentencia, por existir abundante prueba en autos.” Esta Sala, siempre para mejor proveer con mayores elementos de juicio, y lo más ajustada posible a la verdad de los hechos, acordó por auto de las nueve y diez minutos de la mañana del veintidós de octubre del dos mil uno, girar oficio al “Instituto de Medicina Legal” del Poder Judicial, para que examinara al demandante y remitiera nuevo dictamen actualizado sobre la incapacidad del señor M. M., asociado con especialista en Traumatología “en relación a si la incapacidad en región lumbar es total o parcial, permanente o temporal, de origen congénito o traumático”. Después de emitido el dictamen, al que se solicitaron dos ampliaciones para mayor claridad en cuanto al entendimiento de los términos técnicos empleados, se concluyó con el que literalmente dice: “INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. DICTAMEN MEDICO LEGAL.

Nº. 14709-2001. SEGUNDA AMPLIACION. Managua, 22 de febrero del 2002. DOCTORA. ALBA DELIA CESPEDES LARGAESPADA. Secretaria de la Sala de lo Laboral. Tribunal de Apelaciones de Managua. Su Despacho. Estimada Doctora Céspedes: En atención a lo solicitado por usted con fecha 22.02.02, recibido en fecha 22-02-2002, sobre evaluación médico legal a B. M. M., identificado con cédula Nº ..., he procedido a realizar segunda ampliación de dictamen médico legal en la clínica forense Nº-3 del Instituto de Medicina Legal , a las 10:30 a.m. del día viernes 22/02/002. 1. El ciudadano M. M. es portador de UN SÍNDROME DE CANAL ESTRECHO, DIAGNOSTICADO DESDE 1998. Este síndrome se presenta como complicación en un 80% de los casos, posterior a un trauma (se reporta el antecedente de trauma al caer de una cisterna en 1996). El ciudadano es portador de cambios óseos diagnosticado como espondiloartrosis post-traumática, lo cual se debió a la respuesta ósea de su organismo ante el trauma. Es ante todo esto que se concluye que el síndrome de canal estrecho y la espondiloartrosis post-traumática son secundarias al trauma de 1996. 2. El ciudadano M. M. tendrá una INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE, como conductor de cisterna o algún trabajo semejante. El desempeño parcial como conductor no sería posible. Al considerarse la incapacidad parcial permanente en la primera ampliación, para sus funciones laborales, se consideró que puede laborar con los miembros superiores en un ambiente donde no requiera esfuerzos, ni movilidad continua de su sitio de ubicación. 3. Al existir la caída desde la cisterna en 1996 y no existir alteración del estado de conciencia, es probable que haya podido continuar trabajando, sin embargo el choque de los procesos espinosos de los cuerpos vertebrales de la columna, contra el suelo (llámese pavimento o suelo), ocasiona una disminución en el canal (orificio) donde transcurre la médula espinal, a esto se le llama síndrome de canal estrecho, que dependiendo de la compresión que realice a un nervio o grupos de nervios serán las manifestaciones que referirá al ciudadano. Si la compresión fuese de un gran grupo de nervios y en gran parte de los discos vertebrales o ruptura de los nervios, la manifestación sería catastrófica, en el caso del ciudadano M. M., la sintomatología se debe presentar de forma insidiosa, sub-clínica, esto significa de forma progresiva hacia la cronicidad. Sin más a que referirme, quedo a usted, Atentamente. Dra. S. M. G. Médico Forense del I. M. L.” Del anterior dictamen se concedió vista a ambas partes, quienes expresaron lo que tuvieron a bien. Como puede apreciarse, el dictamen de este Organo de Apoyo del Poder Judicial, es clarísimo al concluir que la incapacidad del demandante a consecuencia del accidente laboral, es “Incapacidad Total y Permanente”. Con esto queda desvirtuada la argumentación del demandado; por lo que debe asumir la indemnización que por ese concepto le correspondería de haber sido asegurado en la Póliza con INISER. La a-quo manda a pagar 36 meses de salario, de lo cual se agravia la apelante, ya que según ella esto lo contempla la póliza sólo para casos de muerte. Al folio 37 se encuentra documento emitido por INISER llamado “ADENDO B a la Póliza Colectivo de Vida Nº 0002-1”, referido a “Beneficio adicional de Anticipación de la Suma Asegurada en caso de Incapacidad Total y Permanente” . Luego no cabe más que entender de que cuando se habla de sumas para un caso de muerte, debe ser también igual para caso de “incapacidad total permanente”. Así lo establecen las Tablas de Indemnizaciones. Considera la

Considera la Sala que lo mandado a pagar por la señora Juez en este concepto es lo contemplado en la Póliza; y si alguna duda hubiera, no cabe más que aplicar el Principio Fundamental VIII, C.T., que manda: “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador” VII.- DAÑOS Y PERJUICIOS: En cuanto al agravio expresado por el apoderado del demandante y también apelante Doctor J. E. D. V. porque la A-quo no mandó a pagar la otra suma demandada de C\$ 2,000.000.00, por daños y perjuicios, no cabe acogerlo por cuanto los daños y perjuicios no basta con demandarlos y contarlos, sino que deben ser probados en el juicio, y en este caso no se intentó prueba alguna al respecto. **POR TANTO:** De conformidad a lo expuesto y considerado, disposiciones legales citadas y Artos. 271, 272 y 347 C.T., los suscritos Magistrados, **RESUELVEN:** I.- No ha lugar a ambos recursos de Apelación. II.- Se confirma la sentencia apelada de que se ha hecho referencia. III.- No hay costas. **DISIENTE** el Magistrado Doctor **RICARDO BARCENAS MOLINA**, quien dará sus razones por aparte en Voto Razonado. ... Managua, diez de junio del dos mil dos.

2.- SALARIOS

Sentencia N° 33/2000 J. C. G. R. VRS. AENA

TRIBUNAL DE APELACIONES. CIRCUNSCRIPCION MANAGUA, SALA DE LO LABORAL. Managua, veintidós de Febrero del dos mil. Las dos y treinta minutos de la tarde. **VISTOS-RESULTA:** Sube en apelación Juicio Nro. 171/99 y sentencia dictada a las once de la mañana del día catorce de Junio de mil novecientos noventa y nueve, dictada por la señora Juez Primero del Trabajo de esta ciudad por la que se desestimaron las pretensiones del actor J. C. G. R., en cuanto al pago de un mes de salario, décimo tercer mes y vacaciones proporcionales, indemnización por tiempo de un año y cinco meses laborados a la empresa AENA, y más trescientos cincuenta dólares americanos (U\$350.00) por mantenimiento de vehículo. En base a que dejó de laborar para dicha empresa hasta el día treinta de mayo de mil novecientos noventa y siete, y las cuatro primeras prestaciones debían ser calculadas en base a un salario que consistía en UN MIL TRECIENTOS DOLARES AMERICANOS (U\$1,300.00). La Juez de instancia concedió pago de las prestaciones de décimo tercer mes proporcional, vacaciones proporcionales e indemnización en base al salario de SETECIENTOS OCHENTA DÓLARES (U\$780.00) y reconoció un período de tiempo servido de un año y cinco meses, y por décimo tercer mes y vacaciones en base al mismo salario un período de cuatro meses. De tal resolución se muestra inconforme la parte actora ... Porque yerra en determinar el salario en basa a Acta de Inspección y Exhibición de Documentos visible a folio sesenta y ocho (68) de los autos recurridos, sin apreciar que hay una constante en la forma de pago visible en las mismas, para concluir que el devengo salarial mensual era de UN MIL TRECIENTOS DÓLARES AMERICANOS (U\$1,300.00) ... Que faltó la Juez a la verdad procesal en cuanto que el pago correspondiente a periodos de vacaciones y décimo tercer mes proporcional reclamados la empresa los reconoce pero que fueron

dados en abonos al adeudo del demandante con la empresa, porque en ninguna parte del proceso se demostró ni él ha confesado y ofrecido abonos a adeudos con la Empresa y lo cual no es un hecho probado... Que la aplicación del Arto. 84 C.T., que hace la Juez de Instancia es exegética y aislada para determinar su salario en SETECIENTOS OCHENTA DÓLARES AMERICANOS (U\$780.00) porque en el periodo de pruebas se demostró que para los funcionarios con cargos especiales existía una constante de pago diferente. Se agravia también del tercer fundamento de derecho porque deja a salvo el derecho de la empresa a reclamar supuestos perjuicios que nunca fueron demostrados en autos, obviando la figura de la prescripción a que alude el Arto. 260 C.T., y tal considerando se contradice con el numeral cuatro (4) de los hechos probados. Que su representado nunca ha ofrecido su liquidación en abono a supuesta deuda y lo único que se desprende son dudas en cuanto a la forma de pago y el verdadero salario por lo cual cabe aplicar el Principio VIII del Título Preliminar del C.T. y el Principio III del mismo. También se agravia en cuanto a la aplicación del Arto. 88 C.T., lo cual es inexacto pues no está probado el monto de lo que realmente se debe. Siendo el caso de resolver,

SE CONSIDERA: I.- En el caso de autos de las pruebas aportadas por las partes se desprende que si bien es cierto la parte actora puso su renuncia el diecinueve de abril de mil novecientos noventa y siete, para ser efectiva al treinta de abril de ese mismo año, y que le fue aceptada por la Empresa, por su mismo cargo de Gerente de Operaciones, este señor por razones de entrega no se retiró de la Empresa, sino hasta que concluyó su descargo y lo cual a criterio de esta Sala no constituye período laboral de efectivo trabajo puesto que el mismo actor señaló las fechas de su renuncia y de terminación de la relación laboral, así como el inicio del proceso de entrega. II.- En cuanto al salario la Sala encuentra que del Acta de Exhibición de documentos visible a folio sesenta y ocho (68) de los autos, se advierte lo que dice la parte recurrente en cuanto **existía una constante de que además de pagarse un salario básico se le pagaban viáticos y mantenimiento de vehículo y lo cual la Sala estima vienen a constituir complementos salariales del Señor G. R. y lo cual se comprende y desprende de la cantidad de bodegas que la parte demandada maneja en el Occidente y Norte del país y lo cual hacía necesario el desplazamiento del actor y lo cual es verificable con sólo leer el acta de Recepción-Entrega que suscribieron ambas partes y que se lee de folio veintisiete (27) a folio treinta y seis (36) de los autos que se recurren. Por lo cual habrá que tenerse como cierto el salario demandado de UN MIL TRESCIENTOS DÓLARES (U\$1,300.00). III.- ... IV.- Cabe considerar que al no tener demostrado que el aquí apelante le deba a la Empresa y que también le ocasionó daños y perjuicios, no corresponden deducir abonos a cuenta, pero sí las legales que corresponden conforme el Arto. 88 C.T. Por todo lo cual se reforma la sentencia de que se ha hecho mérito en el sentido de que el salario del actor es de UN MIL TRESCIENTOS DOLARES (U\$1,300.00), y que en base a tal salario se determinarán las cantidades debidas en concepto de vacaciones y décimo tercer mes proporcional. **POR TANTO:** En base a lo considerado, disposiciones legales citadas y Artos. 43, 45, 326, 271, 272 y 347 C.T., los suscritos Magistrados, **RESUELVEN:** I.- Ha lugar a la apelación intentada. II.- Se reforma la sentencia en cuanto a que en base al salario de UN MIL TRESCIENTOS DOLARES AMERICANOS (U\$1,300.00) la empresa AENA pague al señor J. C. G. R., las siguientes cantidades ... III.- No hay costas. Managua, veintitrés de febrero del dos mil.**

3. SALARIO COMO BASE DE LAS PRESTACIONES SOCIALES
Sentencia Nº 155/2001 J. C. A. M. VRS. NACIONAL, SA

TRIBUNAL DE APELACIONES. CIRCUNSCRIPCION MANAGUA, SALA DE LO LABORAL. Managua, quince de Agosto del dos mil uno. Las doce y treinta y cinco minutos de la tarde. **VISTOS – RESULTA:** Ante el Juzgado Primero del Trabajo de Managua, se presentó la Licenciada G. R. G. en carácter de Apoderada General Judicial del señor J. C. A. M. a demandar con acción de Reintegro a la empresa NACIONAL, SOCIEDAD ANONIMA. Manifestó la demandante que su representado fue contratado para trabajar para la empresa demandada el ocho de agosto de mil novecientos setenta y seis, desempeñándose como auxiliar de ventas, devengando tres mil quinientos córdobas (C\$3,500.00), que el veintiuno de junio de mil novecientos noventa y nueve, la empresa decidió retirarlo de sus labores. La judicial emplazó a la parte contraria para que acudiera a contestar la demanda; por medio de un oficio el Juez Local Unico de Tipitapa le solicitó a la Juez Primero del Trabajo de Managua, se inhibiera de seguir conociendo de la causa, ya que en el Juzgado Local Unico de Tipitapa se encontraba radicada la causa de consignación a favor del señor A. M. Por auto de las ocho de la mañana del quince de noviembre de mil novecientos noventa y nueve, la Juez se negó de inhibirse de conocer del caso en base al Arto. 275 C.T. La parte demandada no conforme apeló y se enviaron las diligencias a conocimiento del Tribunal, donde por sentencia de las once y veinticinco minutos de la mañana del dieciséis de febrero del dos mil, se declaró sin lugar la apelación, se radicaron los autos en el lugar de origen, donde se continuó con la tramitación del juicio. Por sentencia de las diez de la mañana del diecinueve de octubre del dos mil, se declaró sin lugar la demanda de reintegro y se mandó a pagar al actor cinco mil doscientos setenta y cinco córdobas con cincuenta y un centavos (C\$5,275.51) en concepto de vacaciones, décimo tercer mes proporcional y salario, sin costas. No conforme ambas partes apelaron y llegaron las diligencias a conocimiento de este Tribunal, ambas partes se apersonaron, y siendo el caso de resolver,

SE CONSIDERA: I.- Habiendo apelado ambas partes, procede esta Sala a una revisión de los puntos de la sentencia de que se agravian, tal como lo manda el Arto. 350 C.T. II.- **EN CUANTO AL ACTOR.** Fundamentalmente el demandante se agravia porque “la Señora Juez no da lugar a la demanda de Reintegro”, a pesar de que la razón por la cual demandaron la cancelación de su contrato de trabajo “tanto en la vía administrativa, como en la contra-demanda presentada ante la Judicial, es por la supuesta causa de no entregar unas regalías a los clientes las cuales jamás quedaron plenamente demostradas por el empleador... pues jamás presentó los vales ... que eran determinantes ... ya que esta era la causa principal...” Esta Sala observa que la prueba presentada por la demandada, en la instancia judicial es la que corre del folio 86 al 130, que consiste en el expediente formado ante el Juez Unico Local de Tipitapa, relativo a pago por consignación intentada por la misma; y las del folio 147 y 225, todas las cuales en nada abonan a probar las causales alegadas para el despido. Y por lo que hace a las diligencias del proceso administrativo levantado ante las autoridades

del MITRAB, ya este Tribunal ha fijado su posición en diferentes sentencias, así: “1) En el caso de autos, la Sala encuentra que no obstante haberse agotado el prerequisite administrativo a que alude el Arto. 48 C.T., y en el que se obtuvo por la parte recurrente la autorización de la cancelación de la contratación laboral de los actores, también es cierto que tales resoluciones siendo de orden administrativo, no pueden equipararse a las del orden judicial. Conforme el texto del citado Arto. 48 C.T., por constatado el cumplimiento de ese prerequisite, ante la inconformidad de una de las partes se entra a conocer en la vía jurisdiccional normalmente como cualquier otro proceso laboral ordinario y sin que la decisión administrativa obligue en modo alguno. 2.- Ha sido continuamente sostenido por este Tribunal que el juicio se celebra y el proceso llega a su terminación normal por sentencia, sin que las partes queden relevadas de la alegación y prueba de su derecho invocado. La sentencia se dicta según el mérito de la causa a través de la apreciación de todas las pruebas en su conjunto. Ha sido también tesis continuada sostenida por esta Sala que en aquellos casos, cuando un empleador efectúe el despido alegando justa causa deberá comprobar su existencia. En el caso de autos la parte demandada y ante la inconformidad del trabajador agraviado, aún cumplido el prerequisite administrativo y con resultados favorables, como se dijo, le correspondía presentar ante el Juez Laboral las pruebas y comprobar ante esta instancia jurisdiccional la existencia de estas causas. Como se dijo antes, no cabe confundir el procedimiento administrativo y el proceso judicial. En asuntos como éste, la carga de la prueba se revierte y la tiene el empleador.” (Sentencia de las 11:05 del 25/11/99). Y en sentencia de las diez y veinte minutos de la mañana del dieciséis de septiembre de mil novecientos noventa y nueve, se dice: “En cuanto a que el despido fue autorizado previamente por el MITRAB, para esta Sala ha sido tesis continuamente sostenida de que la decisión administrativa no obliga en modo alguno a la jurisdicción ordinaria. El Arto. 159 Cn., manda que “Las facultades jurisdiccionales de juzgar y ejecutar lo juzgado corresponden exclusivamente al Poder Judicial.” Y el Arto. 3, L.O.P.J., prescribe que “La función jurisdiccional es única y se ejerce por los Juzgados y Tribunales previstos en esta Ley.” El hecho de que el empleador haya cumplido, como está obligado a hacerlo, con el trámite administrativo que manda el Arto. 48 C.T., infine, no lo exime de probar en la instancia jurisdiccional la causa justa alegada para el despido. En consecuencia debe esta Sala examinar si la trabajadora dio o no motivo para que su empleador pudiera dar por terminado el contrato de trabajo, en base a alguna de las causales que para ello señala en sus cuatro literales (a,b,c,d) el Arto. 48 C.T.” III.- La demandada ha esgrimido como su mejor arma probatoria, cuatro documentos que fueron presentados ante el MITRAB y el Juzgado A-quo, y nuevamente ante esta Sala, en el COMPARENDO decretado para mejor proveer, titulados por la Empresa como “HOJA DE VERIFICACION DE VALES”, apareciendo al pie de ellos unas notas manuscritas, que se dice puestas por los respectivos clientes, en que manifiestan no haber recibido las cajas de productos que por cortesía les correspondía, en base a una promoción de ventas de la Empresa. Sin embargo esas personas no fueron llamadas a reconocer sus firmas, y aun cuando lo fueron a deponer como testigos no comparecieron, lo que pudo haber propiciado el poder ser repreguntadas por el demandante, y darle así algún valor probatorio a dichos documentos privados de la

Empresa demandada. Como consecuencia de lo anterior debe tenerse como no probada la causa justa de despido alegada por la demandada. Pero siendo que ésta cumplió con la formación de la Comisión Bipartita contemplada en el Convenio Colectivo, y con la autorización previa que manda el Arto. 48 C.T; y que, además, el demandante no probó violación alguna a los supuestos contenidos en el Arto. 46 C.T (represalia, etc), no cabe la acción de reintegro; pero sí debe tenerse el despido como efectuado sin justa causa, por lo que la empresa demandada deberá pagar la indemnización por años de servicio contemplada en el Arto. 45 C.T., en el máximo de cinco meses de salario dada la antigüedad de veinticuatro años consecutivos de trabajar el demandante para la empresa demandada; hecho este que, por elemental justicia y equidad, hace al actor acreedor a esa prestación. IV.- EN CUANTO A LA DEMANDADA: La empresa demandada se agravia por su parte, de que en la sentencia la A-quo considera como integrantes del salario ordinario los beneficios correspondientes a "CANASTA BASICA" y "VIATICOS DE ALIMENTACION", lo cual, según ella, es desacertado ya que éstos son "BENEFICIOS SOCIALES que persigue como único objetivo establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas tal como lo establece el Arto. 235 C.T., pudiéndose observar que la norma conceptual en ningún momento señala que los beneficios de la Convención se convierten en salario ordinario y/o que son parte integrante de éste a como equivocadamente maneja la instancia A-quo, por lo tanto se debe reconsiderar que el salario ordinario verdaderamente lo componen en el caso que nos ocupa las Comisiones y Bono de Antigüedad, tal como lo establece taxativamente nuestro Código del Trabajo en su artículo 84." Al respecto este Tribunal, ya en sentencia de las nueve y treinta minutos de la mañana del diecisiete de noviembre de mil novecientos noventa y nueve, dijo lo siguiente: "Sentado lo anterior, por razones de orden, procede esta Sala a analizar primeramente el asunto consistente en la determinación del monto del salario de las actoras, para efecto del pago de las prestaciones de vacaciones y décimo tercer mes, a ser calculadas conforme los períodos fijados en el citado fundamento JURÍDICO SEGUNDO de la sentencia de la A-quo, aceptados por ambas partes. Está aceptado por ambas partes, que las actoras recibían lo que denominan salario básico, más kilometraje, más bono alimenticio y a cuanto ascendía lo recibido por estos conceptos. Puestas así las cosas, se trata ahora de determinar los elementos característicos de los pagos recibidos en concepto de kilometraje y bono alimenticio. Al respecto, vemos que ni durante la primera instancia, ni en esta segunda instancia, la parte demandada afirmó que por los conceptos señalados, las actoras hayan debido de presentar algún tipo de comprobante o justificación. Tampoco encontró esta Sala en ninguna parte del expediente que la demandada haya negado en ninguna de las instancias, que esos pagos correspondían a sumas fijas que no variaban, independientemente del mayor o menor número de días laborables que tenga el mes. Tampoco negó que se efectuaban de manera habitual, es decir mes tras mes. Y tampoco negó que se pagaba kilometraje, aunque el trabajo se desarrollase en la oficina, sin tener que recorrer ni un solo kilómetro fuera de éstas para ejercer su trabajo. Lo que sí encontró esta Sala en relación a estos dos conceptos en análisis, es

que la parte demandada alegó al respecto que dichos pagos constituían unos beneficios que el empleador los brindaba de manera unilateral. (ver folio 19 punto b) Cuaderno Primera Instancia). Con tales características así determinadas, procedemos a confrontar estos elementos contra lo que al respecto establece la doctrina científica laboralista. En relación a las prestaciones dinerarias que las actoras recibían como sumas fijas, de manera habitual y sin presentar ningún comprobante o justificación de gastos, el problema a determinar es si esas prestaciones dinerarias que se originan de la relación laboral, esconden una naturaleza retributiva y consecuentemente deben ser conceptualizadas como elementos integrantes de la remuneración salarial. Este problema ni es nuevo, ni es exclusivo de nuestro país. Al respecto, la doctrina laboralista uniformemente acepta que los pagos de sumas de dinero efectuadas por un empleador a un trabajador tiene naturaleza retributiva y se derivan de la relación de trabajo cuando coinciden con una o más de las siguientes características: 1.- Si se entregan unas sumas fijas, de forma regular; 2.- Si el trabajador no tiene la obligación de acreditar los gastos o consumiciones; 3.- Si estas sumas guardan relación con el importe del salario base; 4.- Si se produce para el trabajador una ganancia representada por el ahorro de un gasto; 5.- Si hay gastos que cubre el empleador, los cuales el trabajador hubiere tenido que realizar de todas formas; 6.- Si aún cuando deba acreditar con comprobantes la parte efectivamente gastada, sin embargo el ingreso es mayor que el gasto y queda un remanente que no hay que restituirlo y puede quedarse con él. En este último caso, el ingreso será considerado remuneratorio, por lo que hace a ese remanente, es decir el exceso del importe recibido respecto a gastos realizados. En cuanto a las gratificaciones o pagos efectuados voluntariamente por el empleador de acuerdo a su criterio subjetivo. Estos tendrán naturaleza retributiva cuando se entregan por cantidades fijas y de manera regular y más aún cuando guardan relación con el salario base. Implica la voluntad de incorporarlas de manera permanente al contrato de trabajo. En todos estos casos, con los que básicamente hay coincidencias en el caso de autos, conforme la doctrina laboralista, independientemente del nombre que se les asigne, no puede negarse a estos ingresos que constituyen un elemento que forma parte integrante de la remuneración salarial. Tiene pues naturaleza retributiva y constituyen parte integrante del salario.” Dicho lo anterior, no cabe más que no acoger dicho agravio y tener por correcto el salario establecido por la A-quo. V.- En cuanto a la deducción que, según la demandada, debe hacerse al demandante por un “PRESTAMO PERSONAL” que se le hizo, siendo que no se trata de un adelanto de salario, no es competencia de este Tribunal, por cuanto un “préstamo personal” es materia civil o mercantil. Deben sí dejarse a salvo los derechos correspondientes. VI.- En consecuencia de todo lo anteriormente expuesto y considerado, lo que cabe es reformar la sentencia apelada en cuanto a mandar a pagar también la indemnización por años de servicio que establece el Arto. 45 C.T., a como quedó dicho con anterioridad, en base al salario promedio establecido por la A-quo, de Tres mil quinientos cincuenta y seis córdobas mensuales (C\$3,556.00). POR TANTO: En vista de lo expuesto, disposiciones legales citadas y Artos. 271, 272 y 347 C.T., los suscritos Magistrados, RESUELVEN: I.- Se reforma la sentencia apelada, en cuanto a que la empresa demandada deberá pagar al demandante, la suma de \$17,780.00 por cinco meses de salario, conforme al Arto. 45 C.T. siendo la

suma total a pagar, de (C\$23.055.51). II.- Se dejan a salvo los derechos de la empresa demandada en cuanto al "préstamo personal" se refiere. III.- No hay costas. **DISIENTE** el Magistrado Doctor **RICARDO BARCENAS MOLINA** por cuanto del folio 40 al 65 del cuaderno de primera instancia rolan documentos cuyo original fue presentado para ser cotejado con su copia, según consta en razón de secretaria. En segunda instancia de folios 30 al 36 rolan documentos conformes con su original aportados por la empresa al proceso a pedimento de esta Sala como diligencia para mejor proveer. Esos documentos consisten en memorandums de llamados de atención, actas de Comisión Bipartita, actas de acuerdo de última oportunidad, resultados de verificación de vales con clientes, de cartera y cobro, detalles de oficina de control interno, certificaciones de resoluciones de autoridades administrativas. De la lectura de estos documentos se evidencia que efectivamente el actor incumplió con sus obligaciones laborales al alterar la documentación que le presentaba a su empleador, incurriendo en violación abierta, tanto al Reglamento Interno como al Código del Trabajo Arto. 48 C.T. Adicionalmente, entre los antecedentes laborales del actor encontramos documentos que acreditan que ya anteriormente había incurrido en faltas que ameritaban despido, pero se le dieron oportunidades. Si bien estas últimas están prescritas para iniciar alguna acción de parte del empleador, no obstante dichos antecedentes forman parte integrante de su vida laboral y ameritan ser tomados en cuenta. En resumen, las causas invocadas si constituyen causa justa de despido y las mismas fueron probadas en la vía judicial, independientemente de su comprobación previamente en la vía administrativa. Por lo que, lo que cabía en el presente caso era confirmar en este aspecto la resolución de la Juez A-quo. Managua, dieciséis de Agosto del dos mil uno.

