

**UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA**



**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**EFICACIA JURÍDICA DE LAS RECLAMACIONES DE  
PRESTACIONES SOCIALES ANTE LA INSPECTORÍA  
DEPARTAMENTAL DEL TRABAJO**

INVESTIGACIÓN MONOGRÁFICA PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO

Presentado por:

Br. Ana María Pérez Mangas

Tutor:

Dr. Jorge Bautista

Managua, Mayo de 2011

## DEDICATORIA

A mi madre:

Gloria Elena Mangas Mairena

A quien le estoy infinitamente agradecida por los consejos y por el apoyo incondicional que me brinda. Que con dedicación invaluable ha forjado en mí el espíritu de superación, y me ha inculcado valores que dirigen mi vida. Por todo gracias.

A mis queridos hermanos:

Eduardo Enrique Mangas Mairena

Bianca Hellen Ruíz Mangas

Iris Amalia Pérez Mangas

Oswaldo José Pérez Mangas

Porque de una u otra manera me han dado ánimos y me han dado muestras de apoyo. Gracias, son parte importante en mi vida.

A mi novio:

Pedro Joaquín Bendaña José

Por sus palabras de ánimos, por la comprensión y el apoyo que me ha dado en todo momento.

A todos, muchas gracias, les llevo en el corazón.

## AGRADECIMIENTO

A mi tutor:

Dr. Jorge Bautista:

Por sus valiosos consejos, aportes, sugerencias y apoyo incuestionable que tuvieron como objetivo y finalidad la culminación de este estudio monográfico, con él estaré eternamente agradecida.

Agradezco a todos los que contribuyeron de una u otra manera en este estudio.

## ABREVIATURAS

Art.:	Artículo
Cn:	Constitución Política de la República de Nicaragua
CSJ:	Corte Suprema de Justicia
CST-JBE:	Confederación de Sindicato de Trabajadores “José Benito Escobar”
C.T.:	Código del Trabajo de la República de Nicaragua
Eds.:	Editores
Inc.:	Inciso
INSS:	Instituto Nicaragüense de Seguridad Social
LCD:	Ley de Carrera Docente
LGI:	Ley General de Inspección
LSCCA:	Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa
LSS:	Ley de Seguridad Social
MITRAB:	Ministerio del Trabajo
No.:	Número

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN  
OBJETIVOS  
DISEÑO METODOLÓGICO

### CAPITULO I ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

Reconocimiento constitucional de las prestaciones sociales en Nicaragua  
*Las prestaciones sociales en la Constitución Política de de la República de Nicaragua*

Prestaciones Sociales reguladas por constituciones latinoamericanas y de Europa  
*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*  
De los trabajadores y la protección constitucional de las prestaciones sociales  
*Constitución de la República de Costa Rica*  
*Constitución Española*

Concepto del trabajo regulado por el Derecho Laboral  
Concepto de Derecho Laboral  
Campo de Aplicación del Derecho Laboral  
*Relevancia jurídica del campo de aplicación del Derecho Laboral para el reconocimiento de las prestaciones sociales*  
*Relación Laboral en la legislación nicaragüenses*  
Sujetos de la Relación Laboral  
Flexibilidad de las relaciones laborales  
Derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral  
*Obligaciones de los empleadores*  
*Obligaciones de los trabajadores*

Principios Fundamentales del Derecho Laboral  
Principios del Procedimiento Laboral

### CAPITULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las prestaciones sociales en el contrato de trabajo  
*Concepto de contrato de trabajo*  
*Tipos de contrato según su duración*  
Contrato por tiempo indeterminado  
Contrato por tiempo determinado  
*Jornadas de trabajo, descanso y permisos*  
Jornada especial  
Jornada extraordinaria  
*Remuneración de las horas extraordinarias*

Del Descanso  
De los permisos  
De la Convención Colectiva  
Derechos Adquiridos

Suspensión y Terminación de la Relación Laboral

*Suspensión de la relación laboral*

Suspensión individual

*Efecto de la suspensión por maternidad*

*Efecto de la suspensión por detención y arresto del trabajador*

*Suspensión por mutuo acuerdo*

*Terminación de la relación laboral*

CAPITULO III

DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Organización, facultades y atribuciones del Ministerio del Trabajo

De las Inspectorías Departamentales del Trabajo

*Organización y funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo*

*El Inspector del Trabajo*

Facultades del Inspector del Trabajo

*Clasificación de las Inspecciones*

Recursos Administrativos contra las resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo

CAPITULO IV

RECLAMACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA

Del tratamiento normativo especial de ciertas relaciones laborales y el tratamiento de las prestaciones sociales en este tipo de relaciones

*Ley del Servicio Civil*

Servicio Civil ámbito de aplicación y excepciones

Carrera Administrativa ámbito de aplicación y excepciones

*Ley de Carrera Docente*

Concepto de prestaciones sociales

*Concepto de prestaciones sociales para la Seguridad Social*

*Prestaciones sociales para los trabajadores organizado en sindicatos, caso en concreto de los adscritos a la Confederación de Sindicato de Trabajadores "José Benito Escobar", CST-JBE*

*Concepto de prestaciones sociales para el Ministerio del Trabajo*

Lista de prestaciones sociales adquiridas por el trabajador

Prestaciones sociales

Salario

Vacaciones

Décimo tercer mes

Reposo por maternidad y subsidio por enfermedad con goce de salario

Otras prestaciones sociales

Indemnizaciones

Procedimiento administrativo para la reclamación de prestaciones sociales ante la Inspectoría Departamental del Trabajo

*Trámite de Conciliación Individual y Colectiva*

Datos estadísticos sobre la Conciliación Individual en la reclamación de prestaciones sociales

*Procedimiento administrativo por presunción de faltas*

Datos estadísticos relativos a la reclamación de prestaciones sociales ante la Inspectoría General del Trabajo

Prescripción de las prestaciones sociales

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

Anexo 1

Organigrama del Ministerio del Trabajo

Anexo 2

Cuadro comparativo de la lista de prestaciones sociales reconocidas por sector

Anexo 3

Relativo a datos estadísticos presentados por el Ministerio del Trabajo en su Anuario Estadístico 2009: Derechos Colectivos y Asesoría Laboral

Anexo 4

Formato de denuncia por violación a las leyes laborales

Anexo 5

Relativo a datos estadísticos presentados por el Ministerio del Trabajo en su Anuario Estadístico 2009: Inspectoría General del Trabajo

Anexo 6

Relativo a Consultas Jurídicas evacuadas por la Dirección Jurídica del MITRAB a través de su página web: [www.mitrab.gob.ni](http://www.mitrab.gob.ni)

## INTRODUCCIÓN

Producto de la lucha de clases y la división del proletariado de las élites económicamente pudientes surge la clásica contraposición del trabajador a su empleador, en este sentido el Derecho Laboral nace como un Derecho eminentemente humanista de gran contenido social cuyo objetivo es entre otros proteger al trabajador y regular la relación laboral que se define como la prestación de trabajo de una persona natural (denominada trabajador) subordinada al empleador mediante el pago de una remuneración, *Ley No. 185: Código del Trabajo*, Art. 19. La consecuencia jurídica de la celebración de relaciones laborales es el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocas. Las prestaciones sociales constituyen derechos adquiridos e irrenunciables del trabajador, los que se materializan en beneficios económicos para éste, por ello la tutela eficaz de éstas resulta ser un aspecto muy sensible y de sustancial importancia para trabajadores y empleadores, sobre todo para los primeros puesto que el reconocimiento de las prestaciones sociales como derechos adquiridos al igual que los demás derechos laborales son la máxima expresión de los logros alcanzados por la lucha obrera que urgía de la regulación normativa del trabajo, asimismo, aún en nuestros días los trabajadores exigen el cumplimiento de las leyes laborales, la promulgación de nuevas leyes que se equiparen con la realidad socio-laboral imperante así como el respeto a su dignidad y condición humana.

El Código del Trabajo no define, ni hace una clasificación de las prestaciones sociales, así como tampoco contamos con el manejo de un concepto unitario dentro de los sectores que convergen en la protección y la reclamación de las mismas, sin embargo, tienen reconocimiento jurídico de manera dispersa a lo largo de dicho cuerpo normativo, de manera tal que en función de determinados elementos como el tipo relación laboral, trabajo ejecutado, y otros, se les da un reconocimiento singularizado a las prestaciones sociales adquiridas por el trabajador, asimismo, las resoluciones administrativas emitidas por el Ministerio del Trabajo relativas al tema han ido estableciendo qué debemos considerar como prestaciones sociales para el trabajador, entonces, partiendo de dicha realidad y de los diversos conceptos que se nos presentan hemos logrado esbozar de manera sencilla una definición de éstas reconociéndolas como todos aquellos beneficios cuantificados monetariamente que percibe el trabajador derivados de la legislación laboral en general y de manera particular de lo establecido en el contrato individual de trabajo y la convención colectiva. Ante la transgresión e incumplimiento del empleador de hacer efectivo pago del beneficio obtenido por su empleado en concepto de prestaciones sociales se genera un conflicto de intereses, desencadenando que el trabajador haga uso de las leyes e instancias que le amparan. La reclamación de prestaciones sociales ante la autoridad administrativa laboral resulta ser –o aparenta ser- en este aspecto el medio idóneo para conminar al empleador para que haga el pago correspondiente al trabajador,



no obstante, tal afirmación no es acabada en atención a la relevancia jurídica que tiene la solución de los conflictos individuales de esta naturaleza. La autoridad administrativa laboral es el Ministerio del Trabajo quien conoce de la dirección y estudio de los asuntos laborales que por ministerio de la ley le sean de su competencia; también, se le atribuyen funciones de vigilancia del desarrollo, mejoramiento y aplicación de leyes, decretos y acuerdos en materia laboral, esencialmente las que tengan por objeto directo fijar y equiparar las relaciones entre los sujetos del Derecho Laboral (C.T., Art. 263).

A través de esta investigación se pretende determinar la eficacia jurídica de la utilización de la vía administrativa para la reclamaciones de prestaciones sociales, empero producto del universo de relaciones laborales que se celebran en el ámbito laboral, y a la constante especialización del Derecho Laboral nos hemos visto obligados a estudiar lo relativo a un sector en específico, trataremos en concreto de los trabajadores individuales del sector privado, sin dejar de mencionar para fines de caracterización, de aclaración y diferenciación a los trabajadores del sector público que se rigen por leyes especiales; de manera general se puede afirmar que eficacia es el cumplimiento efectivo de las normas que regulan el tema objeto de estudio. El trabajo a desarrollar se divide en cuatro capítulos, en los que se abordaran generalidades del Derecho Laboral y de manera particular se estudiará la actividad administrativa ejecutada por el Ministerio del Trabajo el que conoce y resuelve de las denuncias de prestaciones sociales en la vía administrativa laboral. No encontramos estudio previo que sirva de punto de partida para esta investigación, ya que al abordar el Derecho Laboral se toman diversos aspectos de éste, pero es probable que se hayan perdido de vista a las prestaciones social, cuyo contenido no es en lo absoluto un tema acabado, por las disposiciones legales que las sustentan, por la diversidad de relaciones laborales que se desarrollan en el mundo laboral y por la dinámica evolutiva de la ciencia jurídica que las regula. La justificación de esta investigación radica en la importancia que tiene para el trabajador el reconocimiento y cumplimiento efectivo de la legislación laboral que actualmente sustenta las prestaciones sociales. Esperamos que el trabajo que tiene en sus manos sea un pequeño aporte que contribuya a tener luces sobre este tema tan interesante.

## OBJETIVOS

### Objetivo General

Determinar la eficacia jurídica de la utilización de la vía administrativa para la reclamación de prestaciones sociales por parte del trabajador del sector privado.

### Objetivos Específicos

1. Identificar de manera general las prestaciones sociales objeto de reclamación ante la autoridad administrativa laboral.
2. Conocer la importancia de las prestaciones sociales.
3. Conocer los resultados prácticos de acudir a la vía administrativa cuando se han reclamado las prestaciones sociales.
4. Determinar la trascendencia de las prestaciones sociales para las relaciones laborales del sector privado.

## DISEÑO METODOLÓGICO

Para el desarrollo de una investigación en Derecho es necesario hacer un análisis previo exhaustivo, crítico, objetivo e impregnado de juridicidad, puesto que son sometidas al análisis temas subsumidos en una norma legal. El estudio estará inmerso dentro del denominado mundo del “deber ser”, lo jurídico, regulado, normado. Será una investigación cualitativa, puesto que se estudiarán situaciones específicas dotadas de regulación normativa sometidas al ámbito administrativo laboral como son las reclamaciones de prestaciones sociales, de manera esencial iniciamos observando la figura jurídica regulada, tomando en consideración la actividad previamente normada y ponemos de manifiesto la relevancia para el mundo jurídico, destacando fortalezas y debilidades en la regulación normativa.

El método científico a utilizar será el analítico y la investigación a ejecutar es de tipo dogmática, por ello; haré uso de diversos cuerpos normativos y bibliografía de interés general para lograr articular las bases del estudio con las que sustentaré objetivamente el resultado de la misma. Documentalmente me serviré de libros de autores mexicanos y españoles, los que a través del tiempo han impulsado y formado parte de la doctrina mas calificada en materia laboral. Sin embargo, mi eje fundamental para el buen desarrollo del proceso investigativo será la legislación nacional como la Constitución Política, Código del Trabajo y las leyes especiales que regulan la materia de análisis, a fin de poder concluir y develar la eficacia jurídica de la utilización de la sede administrativa para la reclamación de prestaciones sociales.

A través del proceso investigativo pretendo recolectar información de los sujetos vinculados en razón de la materia. El Derecho Laboral está integrado por trabajadores, empleadores y autoridad administrativa, surge en mi el gran interés de conocer lo que cada uno tenga que exponer respecto al tema que me ocupa, de ahí pues, será fácil deducir quienes serán los sujetos que harán grandes aportes a mi trabajo investigativo. Las reclamaciones se tramitan administrativamente ante las Inspectorías Departamentales del Trabajo, y para los efectos de su determinación en cuanto a la eficacia jurídica, la investigación se realizará ante la Inspectoría Departamental del Trabajo de Managua; y para el dato estadístico nacional el Ministerio del Trabajo.

## CAPITULO I

### ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

#### 1. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN NICARAGUA

De manera muy general podemos definir que prestaciones sociales son todos aquellos beneficios que percibe el trabajador derivados de legislación laboral, el contrato de trabajo y la convención colectiva que pueden ser cuantificados monetariamente, como el salario, las horas extras, las vacaciones, décimo tercer mes, entre otros. Posteriormente se tratará completamente la temática de las prestaciones sociales definición, clasificación y tratamiento administrativo para exigir su cumplimiento.

La justificación del reconocimiento de los derechos laborales radica en que la Constitución es un sistema de normas fundamentales dictadas para formalizar el orden, y el trabajo humano es un factor esencial del orden social, se puede concluir que la norma constitucional se ocupa de fijar los principios básicos de la ordenación jurídica del Trabajo (Montoya Melgar, 2000).

##### *1.1 Las prestaciones sociales en la Constitución Política de la República de Nicaragua*

La legislación nicaragüense otorga atención especial al trabajo regulado por el Derecho Laboral, el conjunto de normas que fundamentan esta rama del Derecho son de Orden Público, ésta característica es clara manifestación de la relevancia jurídica que tienen los derechos laborales para el Estado y la sociedad en general. La Constitución Política de la República de Nicaragua es el instrumento jurídico de nivel jerárquico superior que contiene las premisas básicas que rigen y sobre las que se edifica el andamiaje jurídico de la nación, asimismo, norma las conductas del hombre en sociedad y contiene el conjunto de Derechos que gozan de protección estatal, entre ellos los derechos laborales, es en este sentido que encontramos la justificación del estudio de éstos y concretamente de las prestaciones sociales constitucionalmente establecidas para develar la incidencia y el tratamiento que le da la norma suprema a estos derechos laborales de sustancial importancia para trabajadores, empleadores y el Estado.

De manera concreta la Constitución Política de la República de Nicaragua, vigente desde el 30 de abril de 1987 y sus reformas reconoce que el Derecho Laboral formalmente goza de protección constitucional en atención a lo establecido en el Capítulo V Derechos Laborales Artículos del 80 al 88, sin detrimento de el

abordaje que se da en otros apartados constitucionales a derechos laborales. Las prestaciones sociales que analizamos más adelante como derechos laborales y beneficios cuantificados monetariamente adquiridos por el trabajador tienen un tratamiento constitucional breve y muy general, de manera tal que se establecen las siguientes (Cn, Arts. 74, 81, 82 inc. 1, 2, 3, 5):

- ❖ Derecho a licencia con remuneración para la mujer en estado de embarazo.
- ❖ Derecho a recibir salario igual por trabajo igual.
- ❖ La inembargabilidad del salario y las prestaciones sociales.
- ❖ Remuneración por días feriados.
- ❖ Salario por décimo tercer mes.

Asimismo la Carta Magna prevé otras prestaciones sociales que son económicamente exigibles una vez que se da por terminada la relación laboral, en este sentido es importante mencionar que el factor intrínseco de las prestaciones sociales es el monetario, tales prestaciones son las siguientes:

- ❖ El trabajador tiene derecho al descanso semanal.
- ❖ La jornada laboral será de ocho horas.
- ❖ El derecho a vacaciones.

Las premisas constitucionales previamente expuestas concretamente acogen y reconocen en la Supra Norma los derechos laborales y dentro de ellos las prestaciones sociales. Empero, debemos decir que la Constitución Política nicaragüense regula como norma máxima de manera muy general las prestaciones sociales sin denominarlas como tal, sino que las enuncia como derechos de todos los trabajadores, a pesar de ello resulta ser un elemento muy importante la regulación que se les da, con certeza afirmamos que el reconocimiento constitucional de las prestaciones sociales sustenta su juridicidad categorizándolas como derechos laborales, máxime si forman parte de la Constitución se conciben como derechos fundamentales. La tutela y amparo constitucional de determinadas prestaciones sociales denota la importancia y valor jurídico de las mismas, las que al encontrarse en el cuerpo constitucional gozan de amplia protección estatal, razón por la que el sistema normativo debe darles un tratamiento pormenorizado.

## 2. PRESTACIONES SOCIALES REGULADAS POR CONSTITUCIONES LATINOAMERICANAS Y DE EUROPA

De manera similar a como la Constitución nicaragüense otras legislaciones latinoamericanas y Europa conciben como Derechos Fundamentales que gozan de protección constitucional a los Derechos Laborales y muy especialmente a las prestaciones sociales. A continuación se presenta de manera sucinta el

reconocimiento constitucional de las prestaciones sociales en las constituciones de México, Costa Rica y España. El estudio, abordaje y tratamiento de las prestaciones sociales reconocidas a los trabajadores es un tema de mucha importancia para los Estados democráticos que se supeditan a los mandatos constitucionales, tal y como sucede en Nicaragua.

## *2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

Se afirma que la primera Constitución que reconoce los derechos laborales es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, reformada por última vez el 29 de julio de 2010, reconoce formalmente los derechos laborales en el Título Sexto, Del Trabajo y de la Previsión Social, Art. 123, compuesto por dos apartados: A, relativo a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general a todo contrato de trabajo, y el que a su vez se clasifica en XXXI numerales, en los que se trata de manera específica las relaciones laborales y los derechos, competencia de las autoridades y características de los trabajos ejecutados, es importante también hacer notar que se hace una clasificación específica de los trabajos regulados por el Derecho Laboral; un segundo apartado B, relativo a los poderes de la unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores este inciso está compuesto por XVI numerales, en los que de manera general les da un tratamiento peculiar a los trabajadores de las entidades del Estado, es importante mencionar que en este último aspecto se designa un apartado que establece todo lo relativo a la función de aquellos y la relación laboral que les une al Estado.

La Constitución mexicana regula la materia laboral y la previsión social, es importante mencionar que es un texto muy completo que contiene derechos fundamentales que se encuentran generalmente en los Códigos del Trabajo en su parte sustantiva, pero lo característico es que en esta constitución forman parte del texto mismo.

### 2.1.1 De los trabajadores y la protección constitucional de las prestaciones sociales

Para los trabajadores en general y los trabajadores de las Entidades Públicas la Constitución de los Estados Unidos Mexicano reconoce las siguientes prestaciones sociales (Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 123 A I, II, IV, V, VII, VIII, XI, XXII, B II, III, IX):

- ❖ Se pagará salario igual por trabajo igual.
- ❖ El salario mínimo se le exceptúa de embargo, compensación o descuento.

- ❖ Se reconoce el pago del cien por ciento más del salario al trabajador en concepto de horas extras.
- ❖ Se reconoce expresamente el derecho de la mujer en estado de embarazo a gozar de descanso obligatorio y remunerado durante seis semanas antes y seis semanas después del parto, conservando su empleo y derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo, además durante el período de lactancia tendrán derecho a dos descansos extraordinarios durante el día de media hora cada uno. Para las trabajadoras de las entidades públicas el descanso pre-natal será de un mes de descanso y el descanso post-natal será de dos meses.
- ❖ El derecho a la indemnización del trabajador opera cuando el patrón sin mediar justificación despide a su trabajador, o porque decidió asociarse a un sindicato, o por formar parte de una huelga lícita, a elección del trabajador el patrón deberá reintegrarlo o indemnizarlo, en este último supuesto deberá indemnizar el importe de tres meses de salario.
- ❖ Los trabajadores de las entidades públicas tienen derecho al descanso semanal con goce de salario íntegro, después de haber laborado seis días semanales.

Asimismo, se reconocen otras prestaciones sociales cuya exigibilidad se supeditan a la terminación de la relación laboral, o bien porque constituyen derechos que sirven de parámetro para la medición y el nacimiento de las prestaciones sociales son los siguientes:

- ❖ Jornada laboral máximo de ocho horas diurnas y siete horas nocturnas.
- ❖ Los trabajadores tienen derecho a un día de descanso después de seis días de trabajo continuo.
- ❖ El trabajador tiene derecho al goce de vacaciones.

La importancia del breve estudio de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos radica en que ésta es la primera Constitución que establece los derechos laborales y para la legislación laboral nicaragüense ha sido un texto de gran influencia, muy completo que de manera bastante sintetizada y precisa da un tratamiento constitucional de los derechos laborales y de las prestaciones sociales en particular. Las prestaciones sociales reguladas por la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y la Constitución Política de la República de Nicaragua, tienen aspectos en los que coinciden y aspectos en los que se encuentran en puntos divergentes, empero se caracterizan porque de una u otra manera le dan el reconocimiento constitucional a las prestaciones sociales.

## *2.2 Constitución Política de la República de Costa Rica*

La importancia del estudio comparativo de la Constitución de Costa Rica radica en conocer el tratamiento constitucional que se le da a las prestaciones sociales como derechos adquiridos por los trabajadores, sobre todo para fines de identificación y comparación de los beneficios que recibe el trabajador costarricense de acuerdo al texto constitucional y en conocer de manera concreta los derechos que le pueden ser reconocidos a nuestros compatriotas que se encuentra legalmente laborando en dicha nación, empero no es nuestra intención hacer un estudio pormenorizado sólo tratamos de identificar las prestaciones sociales reconocidas constitucionalmente.

En materia de Derecho Laboral la Constitución de la República de Costa Rica vigente desde 7 de noviembre de 1949 y sus reformas, en el Capítulo V Derechos y Garantías Sociales Capítulo Único, Arts. 56 – 74, establece las premisas referidas al trabajo. Pudimos notar que en la Constitución costarricense los derechos laborales forman parte de un texto bastante condensado, porque en un solo artículo se retoman más de una idea y establecen varios derechos. Las prestaciones sociales que se reconocen son las siguientes (Constitución Política de la República de Costa Rica, Art. 57, 59, 63, 74):

- ❖ El trabajador tiene derecho al salario mínimo de fijación periódica por jornada normal.
- ❖ Derecho a recibir salario igual por trabajo igual.
- ❖ El pago de las horas extras será de cincuenta por ciento más del salario estipulado para la jornada ordinaria.
- ❖ Derecho a vacaciones anuales pagadas, que en ningún caso será menor de dos semanas por cada cincuenta semanas de trabajo continuo.
- ❖ Los trabajadores que sean despedidos sin justa causa tienen derecho a la indemnización cuando no tengan seguro de desocupación. (el Estado costarricense a través de sus instituciones especializadas protegen a los desempleados).

Deviene en precisión necesaria establecer lo relativo a la jornada laboral, en la que se establece que jornada ordinaria diurna será de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, y la nocturna no excederá de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana, esta temática difiere de las dos constituciones previamente abordadas respecto a jornada nocturna.

En definitiva, las prestaciones sociales –denominadas prestaciones legales en Costa Rica- gozan de reconocimiento y protección constitucional, y manifestamos que en lo referido a la protección de la mujer en estado de embarazo no hace



referencia alguna, salvo la protección a los niños y a la mujer, pero nada en cuanto a reposo pre y post natal (Constitución de la República de Costa Rica, Art. 71), que constituye una temática sensible.

### 2.3 Constitución Española

En la legislación española de manera similar que en otras legislaciones como la nicaragüense, la Constitución Política es "...el punto de partida y el referente a partir del cual se desarrolla el resto de la normativa laboral, ya que en ella viene establecidos los derechos y deberes laborales básicos" (Marueco Gómez, 2008, p. 37). El estudio de las prestaciones sociales reguladas por la Constitución Española se debe a las grandes influencias de la legislación española y de los textos de autores reconocidos en materia de Derecho Laboral en nuestro país, con seguridad afirmamos que la razón primaria de conocer el abordaje constitucional de las prestaciones sociales en este texto constitucional radica en develar si es realmente la Constitución Española tiene una lógica de consonancia con su sistema de Derecho Laboral bastante desarrollado tanto en el plano administrativo laboral como en el jurisdiccional.

La Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, modificada por reforma de 27 de agosto de 1992. Se reconocen los derechos laborales en el Título I Capítulo Segundo Derechos y libertades, Sección 2ª De los derechos y deberes de los ciudadanos, Arts. 35- 38; y en el Capítulo Tercero De los principios rectores de la política social y económica, Arts. 39- 42. En concreto la Constitución española establece que los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, y se reconoce las siguientes prestaciones sociales (Constitución Española, Arts. 35 inc. 1, 40, 41):

- ❖ Derecho a una remuneración.
- ❖ La retribución de vacaciones periódicas.

De la constitución española sólo hemos logrado identificar dos prestaciones sociales, razón por la cual se asume que las prestaciones sociales son regulados por otros cuerpos normativos y no de manera concreta por la Carta Magna, es importante mencionar que de las tres Constituciones previamente referidas la Constitución española es la que menos regula y reconoce las prestaciones sociales.

En conclusión de las cuatro Constituciones analizadas –incluyendo la nacional- podemos afirmar que sólo la nicaragüense y la mexicana le asignan un capítulo referido a los derechos laborales como tal, esto devela la gran influencia de la Constitución Mexicana en cuanto a derechos laborales se refiere en nuestro texto constitucional esta es una realidad innegable, en las demás se encuentran

inmersos dentro de los apartados relativos a los derechos y garantías sociales (Constitución costarricense), y como derechos y deberes (Constitución Española), todas determinan que el trabajo es un derecho, y de una u otra manera prevén la intervención estatal para garantizar la protección al trabajador y como garante de su aplicación. Las prestaciones sociales no se mencionan como tales en ninguna Constitución, pero si se establecen algunas de ellas como derechos de los trabajadores, sin que implique una afectación directa al trabajador, lo que sucede es que se regulan, pero parcialmente las establecen, asimismo todas coinciden en reconocer que los trabajadores tienen derecho al pago de salario igual por trabajo igual, las vacaciones remuneradas (salvo nuestra Cn que no especifica que deben ser pagadas las vacaciones, pero si las reconoce), la remuneración del trabajo extraordinario, pero consideramos que a pesar de que ellas retoman derechos que contienen prestaciones sociales, sin duda alguna afirmamos que la más completa es la Constitución Mexicana, asimismo, encontramos en los textos constitucionales elementos que constituyen parámetros de medición de las prestaciones sociales, tales como las jornadas laborales.

El Derecho Constitucional es el fundamento jurídico de la legislación nacional, por ello el estudio de las prestaciones sociales y el reconocimiento constitucional de las mismas constituye tema de importancia sustancial que es develado al encontrarlas como parte integrante de la Carta Magna y debemos hacer notar que si bien es cierto no se les denomina como prestaciones sociales, tienen un tratamiento constitucional y se les categoriza como derechos laborales de los trabajadores. Los derechos laborales y de manera particular las prestaciones sociales reconocidas en la Constitución Política son derechos fundamentales que gozan de protección Estatal y deben ser respetados y cumplidos por todos.

### 3. CONCEPTO DEL TRABAJO REGULADO POR EL DERECHO LABORAL

Indudablemente definir el término *trabajo* resulta de vital importancia, en tanto y cuanto que, de la ejecución de aquel depende la aplicabilidad del Derecho Laboral y el surgimiento de las prestaciones sociales devenidas del trabajo regulado por esta rama del Derecho, con certeza podemos afirmar que, sin trabajo, y sin trabajadores que lo realicen no tenemos materia de estudio. En sentido amplio trabajo es “una manifestación de la actividad creadora del hombre, en cuya virtud éste transforma las cosas y confiere un valor, del que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad” (Alonso García, 1985, p. 3); asimismo se concibe el trabajo como “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza...” (Cabanellas, 1999, p. 387). En definitiva, la realización del trabajo tiene una finalidad objetiva para el hombre que es la satisfacción de necesidades, y es una actividad, un esfuerzo humano intelectual o manual, que resulta ser una manifestación libre y consciente ejecutada por el hombre.

El fenómeno social del trabajo genera relaciones asimétricas, en las que interactúan dos partes: una fuerte (el empleador) y otra débil (el trabajador), el Derecho Laboral tiene una función tuitiva respecto al trabajador. La regulación del trabajo se le atribuye a: "...la indudable motivación moral, que en su conjunto, presenta la legislación laboral; una legislación que, comparada con otros sectores del Derecho acusadamente patrimonialista, muestra desde sus orígenes una vocación humanitaria y social" (Montoya Melgar, 2000, p. 27). En este sentido el tratadista mexicano Néstor de Buen L., refiere que el trabajo como objeto de regulación jurídica, va más allá de la sola prestación del trabajo, le interesa el hombre, como merecedor de protección (1994).

El concepto jurídico de trabajo es: "toda actividad del hombre aplicada al mundo exterior, con independencia de sus resultados, predominantemente especulativos o prácticos, en cuanto dicha actividad origina relaciones ordenadas por normas, según principios que constituyen la base de su régimen jurídico" (Alonso García, 1985, p.7).

En conclusión la doctrina más aceptada refiere que el trabajo personal y humano, voluntario, subordinado (porque el trabajador ejecuta el trabajo bajo la dirección de otro sujeto), por cuenta ajena (ajenidad en tanto y cuanto se trabaja en beneficio del empleador, la utilidad obtenida es para éste), y remunerado (del trabajo ejecutado, el trabajador recibe un pago, generalmente producto de la utilidad obtenida), es el regulado por el Derecho Laboral, idea aceptada por los tratadistas españoles y los mexicanos. En definitiva del trabajo regulado por el Derecho Laboral es el que tiene como efecto directo el nacimiento de derechos y obligaciones para trabajadores y empleadores, en este sentido las prestaciones sociales constituyen derechos reconocidos para el trabajador.

#### 4. CONCEPTO DE DERECHO LABORAL

Las prestaciones sociales encuentran sustento y asidero jurídico precisamente en el Derecho Laboral como rama autónoma que tiene por objeto tratar desigualdades materiales, las que a través de ciertas desigualdades jurídicas busca contrarrestar aquellas. No hay unanimidad doctrinal en cuanto al concepto de Derecho Laboral, y en función de qué debe definirse, nuestra legislación no es la excepción, en el Código del Trabajo no encontramos definido qué es Derecho Laboral. Es importante mencionar que, "el problema de la definición de una disciplina jurídica es, sin duda difícil de resolver" (De Buen L., 1994, p. 131), por ello, para la definición de una disciplina jurídica se debe hacer previamente un estudio de la materia o bien primero se conceptualiza y posteriormente se hace el estudio de la materia, hay partidarios de una u otra postura para lograr la definición, en este sentido algunos consideran que para conceptualizar se debe hacer un estudio de los elementos esenciales de la disciplina, para luego

presentar una definición (postura sostenida por Guillermo Cabanellas, Introducción, t. I p. 458); o lo inverso, hacer una definición que sirva de guía para el estudio (idea apoyada por Pérez Botija, Curso de Derecho del Trabajo, p. 3). Y están los escépticos, como Deveali quien considera “estéril referir tales definiciones...toda definición de una rama del Derecho que está todavía en rápida evolución peca necesariamente de arbitrariedad...para captar la esencia de aquélla consiste en considerar las distintas etapas de su evolución y la expansión que las ha acompañado” (Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Mario L. Deveali, t. I, p. 5) (De Buen L., 1994). Personalmente considero que, sin importar el método utilizado el denominador común es que a fin de cuenta, resulta indispensable presentar un concepto del Derecho Laboral, elaborado “*a priori*” o “*a posteriori*” del estudio de la materia, a fin de lograr su comprensión e identificar su campo de aplicación, ya que en principio conocemos que regula las relaciones laborales, pero ello solo resulta ser una parte del universo objeto de análisis.

Cabanellas (1999) define el Derecho Laboral como:

Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral” (p. 123).

Montoya Melgar (2000), afirma que Derecho Laboral es:

...Un sector del ordenamiento jurídico que se encarga de regular el fenómeno humano del trabajo, después de haber alcanzado éste un grado de complejidad tal que la organización del trabajo se convierte en un problema social y político...(p. 27).

El Doctor Alemán Mena (2006 a) afirma que:

El Derecho del Trabajo es un conjunto de disposiciones con un alto grado de sentido humano, indistintamente de su orden jerárquico, dirigidas a regular las relaciones individual y colectiva de trabajo, en el marco del respeto de los derechos laborales, humanos, de la coexistencia de organizaciones de los empleadores y de trabajadores que aseguren el respeto de sus derechos y su tutela por parte de las autoridades laborales (p.43).

Alonso García (1985), en su obra Curso de Derecho del Trabajo, presenta dos tipos de conceptos:

1. En sentido amplio o doctrinal, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado que se realiza personalmente.
2. En sentido estricto o jurídico-positivo, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de las prestaciones de servicios personal, libre, por cuenta ajena, remunerada, y en situación de subordinación o dependencia (pp. 88-89).

La importancia de establecer el concepto de Derecho Laboral radica de manera concreta en develar la rama del Derecho que regula el objeto de estudio, las prestaciones sociales constituyen derechos adquiridos por los trabajadores derivados de las relaciones laborales normadas por el Derecho Laboral. Por ello, concluimos que Derecho Laboral es el conjunto de normas y principios cuyo fin es la regulación de las relaciones laborales, realizadas por un sujeto denominado trabajador de manera libre, remunerada, subordinada y por cuenta ajena, a favor de otro sujeto denominado empleador; y de las relaciones entre estos con el Estado, el que a través de la institución especializada vela por la protección y aplicación de la legislación laboral, todo en aras de propiciar el óptimo desarrollo de los vínculos laborales.

## 5. CAMPO DE APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL

La determinación del campo de aplicación del Derecho Laboral se circunscribe a establecer con clara determinación en primer lugar la legislación laboral que armónicamente le sustenta, así como las relaciones reguladas por el Derecho Laboral de manera tal que durante el desarrollo y una vez finalizada las mismas se caracterizan por el otorgamiento de prestaciones sociales en beneficio del trabajador individual.

El doctor Alemán Mena (2006 a) de manera muy acertada refiere que legislación laboral:

...Son todas las disposiciones de carácter laboral contenidas en la Constitución Política, Código del Trabajo, Convenios Colectivos, Criterios Jurisprudenciales, Doctrina Científica, Reglamentos Administrativos, Convenio, Tratados, Recomendaciones Internacionales, de carácter laboral, que están dirigidas a regular las relaciones de trabajo individuales y

colectivos, normas que regulan casos análogos con la finalidad del Derecho Laboral (p. 41).

### *5.1 Relevancia jurídica del campo de aplicación del Derecho Laboral para el reconocimiento de las prestaciones sociales*

La delimitación del ámbito de aplicación del Derecho Laboral resulta ser de trascendental importancia, de ello depende el reconocimiento y la tutela efectiva de las prestaciones sociales, además que evidentemente incide directamente en el establecimiento de los límites y las pautas que nos develaran la configuración y alcance de la materia en sí. El Código del Trabajo, en el Título I, denominado Disposiciones Generales, Capítulo I, Objeto y Ámbito de Aplicación, establece el campo de aplicación de la materia estudiada, determinando que el Código del Trabajo regula relaciones de trabajo (C.T., Art. 1), un primer elemento que determina el campo de aplicación de la disciplina jurídica analizada es el referente a las relaciones de trabajo. Otro elemento a tomar en cuenta para definir el campo de aplicación de esta disciplina jurídica es el referente al ámbito territorial, es decir, la ubicación territorial de los sujetos e iniciación de la relación laboral de nicaragüenses para ejecutar su trabajo en el extranjero –previamente autorizada por el Ministerio del Trabajo- es factor determinante para la aplicación o no de la materia estudiada (C.T., Art. 2).

En definitiva el Derecho Laboral es aplicable y rige en principio todas las relaciones de trabajo de carácter privado o entre particulares, entre un empleador y un trabajador, haciendo la salvedad de la exclusión establecida por el Código del Trabajo (C.T., Art. 3), relativa a los miembros de las fuerzas armadas en cuanto a sus funciones propias, asimismo, surgen relaciones que no se excluyen del ámbito laboral, pero que tienen un tratamiento especial y se rigen por leyes especiales y no de manera directa por el Código del Trabajo, nos referimos a los servidores públicos, que son los trabajadores que tienen una relación laboral con la administración pública, y que en capítulos posteriores se abordarán de manera más concreta.

### *5.2 Relación Laboral en la legislación nicaragüense*

El Doctor Donald Alemán (2006 a) define que: “La relación laboral o de trabajo sin importar las causas que le dé origen, es la prestación de trabajo de una personal natural subordinada a un empleador, mediante el pago de una remuneración, art. 19 C.T.” (p. 73). Las normas laborales y las instituciones que tienen encomendada la tarea de fiscalización y regulación de las relaciones de tipo laboral, reposan sobre una realidad social propia de todo sujeto “el trabajo”, pero no todo tipo de

trabajo y por ende no todo tipo de relación es regulada por el Derecho Laboral, el trabajo voluntario no es regulado por el Derecho Laboral, así como tampoco lo es, el trabajo autónomo o por cuenta propia, el que es desarrollado por cuenta y riesgo del que lo ejecuta, y que de tal actividad, éste obtiene un beneficio directo (no un salario) por vender sus productos o prestar sus servicios, y a esto se le debe agregar que el trabajador independiente o por cuenta propia no está sujeto a un horario de trabajo, así como tampoco está subordinado a un empleador, la subordinación es un elemento característico de la relación laboral en nuestra legislación. En este sentido, el tratadista Montoya Melgar (2000) nos dice que:

...No cualquier relación entre personas que tenga por objeto la prestación de una actividad o trabajo es sin más una relación laboral que atraiga sobre sí la necesaria aplicación del Derecho del Trabajo; solo son relaciones *stricto sensu*...aquellas que se hayan dotas de una específica configuración... (pp. 33-32).

La relación de trabajo –suscitada por cualquier causa- es la que se caracteriza por tener elementos singularizados que no pueden ser vistos de manera autónoma, ya que el todo configuran el objeto de regulación normativa, así pues, es en la que el trabajador presta su trabajo a cambio de la remuneración a otro sujeto denominado empleador, al que se encuentra subordinado, el trabajo será: personal (salvo en los casos en los que se admite que el trabajador pueda delegar a alguien para que realice su trabajo, ejemplo de esto es la sustitución temporal de maestros, previa autorización de su empleador y otros), voluntario, por cuenta ajena, subordinado y remunerado (haciendo la salvedad de tratadistas que refieren que la ajenidad del trabajo trae consigo el elemento de la remuneración); si algunos de los elementos antes mencionados faltasen no podrían ser calificadas de laborales tales relaciones, razón por la que se excluirían del Derecho Laboral. Es importante, recordar que para la generación de derechos reconocidos por las prestaciones sociales es requisito *sine qua non* la existencia de una relación laboral de ahí encontramos justificación para precisar el concepto de relaciones laborales.

### 5.2.1 Sujetos de la Relación Laboral

La legislación laboral de menara concreta enlaza todos los elementos que inciden en el reconocimiento eficaz de las prestaciones sociales, todos los aspectos tratados con anterioridad y posteriormente sustentan el estudio que se hace sobre el tema que nos ocupa. El tratamiento de los sujetos de la relación laboral es determinante, puesto que, las prestaciones sociales derivadas de la relación laboral y de la legislación laboral sólo atañen a éstos, no así a otros tipos de sujetos que siendo trabajadores por la naturaleza de sus relaciones no forman parte del ámbito de aplicación del Derecho Laboral. El C.T da definición de los sujetos de la relación laboral.

La realización del trabajo trae consigo todo un mundo de posibilidades y situaciones conexas, que solo pueden ser visto de manera muy especializada por medio del tipo de trabajo que se realiza o mejor dicho atendiendo a la actividad ejecutada y regulada por la legislación laboral, sobre todo en lo relativo a las prestaciones sociales y a los sujetos de la relación laboral. Los sujetos de la relación laboral son:

1. Trabajador: es una persona natural que en forma escrita o verbal, individual o colectivo, mediante la cual se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra en beneficio de otro denominado empleador, bajo su dirección y subordinación a cambio de una remuneración, pero además se establece que el trabajador puede hacerse acompañar de ayudantes los que serán también trabajadores del empleador, siempre y cuando medie el consentimiento (C.T., Art. 6).

De manera tal que, el trabajador es únicamente una persona natural, y es quien ejecuta el trabajo. El estudio de las prestaciones sociales no debe perder de vista la peculiaridad la ejecución de determinados trabajos, porque de ello, dependen los derechos adquiridos por el trabajador, quien es el que exige y adquiere dichos beneficios económicos. Existen dos grandes segmentos de trabajadores: los del sector público (trabajadores que tiene una relación laboral con la administración pública) y los del sector privado (trabajadores que tienen vínculos laborales con personas naturales o jurídicas privadas como empresarios), nuestro estudio versa sobre éste último tipo de trabajador. Aunque debemos recordar que todo trabajador vinculado por una relación laboral a un empleador adquiere prestaciones sociales exigibles durante y una vez finalizada la relación laboral.

Por la actividad realizada nuestra legislación reconoce la categoría de trabajadores de confianza, para tal designación se debe atender a la actividad ejecutada por aquellos y no depende de la designación dada al puesto, o de la denominación del contrato de trabajo, sin embargo, el C.T. determina que siempre serán trabajadores de confianza los directores o administradores que representan a su empleador (C.T., Art. 7). Los trabajadores de confianza tienen un tratamiento singular para el Código del Trabajo, precisamente por la cercanía que tienen con el empleador, y en lo relativo a las prestaciones sociales y los elementos que inciden en la adquisición de las mismas el C.T les da un tratamiento diferenciado, desde las jornadas laborales hasta la forma de indemnizar al trabajador de confianza despedido.

2. Empleador: quien tiene la obligación de hacer efectivo pago de las prestaciones sociales; se define como la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios u obras a cambio de una remuneración (C.T., Art. 8). De manera sencilla podemos decir que empleador es el que contrata o da empleo al trabajador, lo característico de éste, es que a diferencia del trabajador que sólo puede ser una persona natural, el empleador puede ser una persona natural o



jurídica. Sin embargo, nuestra legislación va más allá, y previene las situaciones en las que se pueden considerar empleadores a los contratistas, subcontratistas y empresas que contratan a trabajadores para ejecutar trabajos en beneficio de terceros con capital patrimonio, equipos y dirección propios (C.T. Art. 9). Este aspecto es determinante a fin de definir quién tiene la obligación de pagar las prestaciones sociales al trabajador.

La incorporación en el C.T. de la denominada figura triangular de trabajo es una realidad, sin embargo, lo determinante es identificar el grado de responsabilidad de los sujetos que intervienen en este tipo de relaciones, en las que además de la clásica relación bilateral empleador- trabajador, interviene un tercero, los que pueden ser contratistas, subcontratistas e intermediarios( Art. 16 C.T.). Ahora bien, el Contratista manifiesta el Doctor Alemán (2006) es:

“En nuestra legislación no es ajena la figura del contratista, el ejercicio de este derecho es lícito, lo único que se controla por las autoridades laborales es que no se ejercite en fraude de la ley...La Doctrina es unánime al sostener que: [...] Para que se tenga como empleador un contratista, éste debe de contratar a los trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipo, dirección y otros elementos propios” (p.52).

El empleador puede celebrar relaciones con terceros que intervienen en cuanto a las prestaciones sociales lo esencial es conocer la responsabilidad de los sujetos que intervienen en la relación triangular, puesto que, se tiende a confundir quién es el que asume la responsabilidad ante eventualidades que se puedan suscitar durante la ejecución del trabajo. Figuras especiales de contratación:

- ❖ La subcontratación: es un mecanismo bastante común de contratación, generalmente en sectores como el de la construcción. El Código del Trabajo no define la figura del subcontratista, pero si determina el tratamiento jurídico que se le da a este tipo de contratación. El contratista que carezca de equipos, herramientas, etcétera –salvo pacto en contrario– será considerado como el empleador y deberá cumplir con las obligaciones legales atinentes del subcontratista (C.T., Art. 178).

Asimismo, no se tiene una definición de subcontratista, pero sí el C.T. regula la responsabilidad de éstos ante eventualidades devenidas de la relación laboral, el contratista que contrate a un subcontratista debe exigirle que esté inscrito en el registro que le corresponda y se transforma en garante ante los trabajadores, y de incumplir el subcontratista, el contratista debe asumir las obligaciones que tiene el subcontratista para con sus empleados (C.T., Art. 180).

### 5.2.2 Flexibilidad de las Relaciones Laborales

La flexibilidad laboral constituye un medio para la celebración de relaciones laborales que carecen de regulación normativa, son partícipes de esta tendencia los países capitalistas que pretenden desregular el Derecho del Trabajo a fin de beneficiar a los empresarios y desproteger al trabajador, lo que se instituye en una afectación directa de las prestaciones sociales, asimismo se afirma que la flexibilidad "...fue defendida en el campo de la contratación, con miras a debilitar al contrato por tiempo indeterminado..." (Malespín, 2010, p. 43). La denominada "Tercerización Laboral", es uno de los más usuales mecanismos de flexibilidad de las relaciones laborales, la que tiene como objetivo primordial la concertación de relaciones triangulares -entre ellas la subcontratación- la que de manera muy general podemos decir que es la forma que tiene la empresa denominada usuaria de contratar a un agente especializado en determinada tarea o rubro para que éste envíe a sus trabajadores -quien en muchas ocasiones desconoce quién es su empleador- a dicha empresa a fin de que ejecuten el trabajo encomendado por ésta, tarea que bajo ningún punto de vista podrá ser el giro del negocio, este tipo de relaciones laborales atípicas con certeza podemos afirmar que genera la desmaterialización del empleador lo que constituye una de las grandes desventajas ya que es muy posible que no se logre determinar quién es el responsable de asumir las obligaciones laborales para con los trabajadores lo que puede generar el ocultamiento de auténticas relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, así como la transgresión e incumplimiento de las prestaciones sociales.

Los sujetos de la relación laboral, son los autores directos que ejecutan y ponen en marcha el quehacer del Derecho Laboral, y con él, lo referente a las autoridades administrativas y jurisdiccionales que velan por la correcta aplicación del Derecho, la importancia de la definición jurídica de los términos es primordial, porque es el sustento y la base legal utilizada por estos mismos sujetos para el ejercicio de sus derechos. De igual manera, queda comprobado que la clásica clasificación binaria (trabajador- empleador) de los sujetos de la relación laboral, hoy en nuestros días está puesta en entredicho por la reciente aparición de nuevas formas de contratación en la que un tercero interviene en dichos vínculos, y que por tal situación el Derecho Laboral debe normar este tipo de trabajo, en el que de manera indiscutible nos encontramos con los elementos esenciales de la relación de trabajo y que por ende es una realidad que los trabajadores que por diversas motivaciones acceden a este tipo de relaciones laborales adquieren prestaciones sociales y debe definirse con claridad quién asume el pago de los derechos adquiridos por el trabajador.

### 5.2.3 Derechos y Obligaciones de los Sujetos de la Relación Laboral

Empleadores y trabajadores son sujetos de Derechos y Obligaciones una vez que contratan, sin importar el origen de la relación que da nacimiento a este nexo. El

Derecho Laboral reconoce a los sujetos de interés para este, el conjunto de Derechos y Obligaciones que deben ser asumidos y cumplidos. La clasificación de obligaciones en el Derecho Civil, pueden ser vistas en el Derecho Laboral en el conjunto de obligaciones que vinculan a trabajadores y empleadores los que pueden tener obligaciones de: 1. Dar; 2. Hacer; y 3. No hacer. Como el Código del Trabajo no prevé lista de Derechos de empleadores y trabajadores, solo la lista de obligaciones de estos, de cada obligación de uno u otro iremos identificando el Derecho de aquel, con una breve nota de los que sean de interés relativos a las prestaciones sociales, puesto que como hemos dicho en reiteradas ocasiones las prestaciones sociales son derechos de los trabajadores.

#### *5.2.3.1 Obligaciones de los empleadores*

El Código del Trabajo, Capítulo IV Obligaciones de los Empleadores, Art.17 inc. a-r, a través de los cuales se establecen el conjunto de derechos y obligaciones de los empleadores, reconociendo los derechos de los trabajadores y en especial lo relativo a las prestaciones sociales:

- ❖ Pagar el salario por el trabajo realizado en tiempo y forma convenida. de tal disposición referimos que es una obligación para el empleador, pero es un Derecho para el trabajador.
- ❖ No descontar al trabajador el salario que corresponde al tiempo que se vea imposibilitado por culpa del empleador.
- ❖ Conceder a los trabajadores permisos para comparecer ante autoridades administrativas o jurisdiccionales sin que esto afecte el salario y beneficios sociales.

Evidentemente, es obligación del empleador el cumplimiento de la legislación laboral, para que sus trabajadores puedan desarrollar de manera óptima y en las mejores condiciones posibles el ejercicio de sus trabajos. El cumplimiento de las leyes implica la buena andanza de las relaciones laborales entre los sujetos que intervienen en la misma, de igual manera, el empresario que es respetuoso de la legislación evita incurrir en ilegalidades y violaciones de derechos laborales, lo que como efecto directo produce conflictos laborales de naturaleza individual o colectiva, por ello, mientras el empleador cumpla las disposiciones legales como el pago de las prestaciones sociales entre otros, habrá equilibrio y armonía entre trabajadores y empleadores.

### 5.2.3.2 Obligaciones de los trabajadores

Las obligaciones de los trabajadores están reguladas por el Capítulo V, Obligaciones de los Trabajadores, Código del Trabajo, en su Art. 18 inc. a-m, entre los más relevantes para el tema que nos ocupa están:

- ❖ Realizar el trabajo en el tiempo y modo convenido.
- ❖ Cumplir con la jornada, horario de trabajo y con las órdenes de su empleador.

Ambas obligaciones resultan ser el punto de partida para la adquisición de los derechos laborales que constituyen las prestaciones sociales.

En conclusión las relaciones laboral generan el nacimiento de derechos y obligaciones, la determinación de los sujetos de la relación laboral como son el empleador y el trabajador para fines de adquisición, aplicación y de estudio de las prestaciones sociales es muy importante, porque sólo el trabajador subordinado, remunerado y que ejecuta un trabajo ajeno celebra una relación laboral sujeta a regulación y como parte integrante del campo de aplicación del Derecho Laboral adquiere las prestaciones sociales establecidas por la legislación laboral, contrato individual de trabajo y la convención colectiva.

## 6. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL

La importancia del estudio de los principios fundamentales del Derecho Laboral se encuentra justificada precisamente en que constituyen la razón de ser de la materia y son las premisas fundamentales que sustenta la normativa laboral, de manera tal que "...son de orden público e irrenunciables para el trabajador, y se otorgan como mínimos de garantías..."(Organización Internacional del Trabajo & Instituto Latinoamericano de Nacionales Unidades para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, 2001, p.127).

El profesor Cabanellas (1993) define el vocablo principio como: "...Razón, fundamento, origen...Fundamento o rudimentos de una ciencia o arte..." (p. 319). El tratadista mexicano Mario de la Cueva (1985) expresa en cuanto a los principios fundamentales lo siguiente:

Los derechos humanos, en sus dos aspectos, *derechos individuales del hombre y derechos sociales del trabajador*, se proponen realizar el máximo de libertad para el trabajo. Los primeros son, para decirlo así, un

presupuesto para que los segundos puedan asegurar la libertad del trabajador durante la prestación de su trabajo, pero en alguna medida podría también decirse que son un capítulo preliminar del derecho del trabajo (p. 109).

La importancia de conocer el contenido de los principios fundamentales radica según la CSJ (1998) en que:

Conociendo los principios fundamentales sabremos cómo utilizar la normativa laboral, ya que de nada sirve conocerla y no saber aplicarla. Es importante mencionar que estos principios son inspirados en la Justicia Social (elemento motivador del Derecho Laboral, desde sus orígenes), y la razón última que los motiva radica en “la corrección de la desigualdad social por vía jurídica, y en concreto por la interpretación de la normativa jurídica laboral” (p. 89).

El conjunto de principios fundamentales que sustentan la legislación laboral se encuentran en el libro primero del Código del Trabajo, en la parte sustantiva como Título Preliminar Principios Fundamentales, y se dividen en XIII Principios, de manera general todos son muy importantes, pero fundamentan las prestaciones sociales básicamente los siguientes:

- ❖ El Código del Trabajo es de Orden Público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales (C.T., Principio Fundamental II).

El Código del Trabajo es el cuerpo normativo que contiene las disposiciones que regulan las relaciones laborales, hay quienes critican los términos y secuencia lógica de este enunciado, pero debemos ir más allá y aceptar la importancia del contenido de este, el Código es un instrumento de orden público, para el mundo jurídico el orden público tiene diversas manifestaciones de acuerdo al área jurídica que se analice, pero de manera general se afirma que es todo aquello que viene impuesto por una autoridad y que actúa como límite a la sociedad; desde el punto de vista del Derecho Administrativo el orden público constituye “intervención” del Estado en temas de su competencia por mandato constitucional y por la legislación laboral.

El Código del Trabajo como cuerpo normativo aborda de manera general y no sistemática a las prestaciones sociales, sin embargo, al ser de orden público y admitir la intervención estatal en materia de su competencia caracteriza a los beneficios económicos que conforman a las prestaciones sociales también como derechos de orden público, en virtud de los cuales se requiere de la protección y cumplimiento efectivo de las disposiciones del C.T. que los contienen. En conclusión, el orden público de las normas contenidas en el Código del Trabajo son de interés general y gozan de protección y tutela Estatal.

- ❖ En materia de derechos laborales el C.T. contiene las premisas mínimas de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante las convenciones colectivas (C.T., Principio Fundamental III).

Los convenios colectivos son una manifestación material producto de negociaciones entre empleadores y trabajadores, por medio de los cuales se ha logrado reconocer ampliamente algunos derechos laborales, y a su vez mejorado las condiciones de los trabajadores. Las prestaciones sociales inmersas en los convenios colectivos son fuentes de producción de las mismas, adquiere gran relevancia el hecho de que los acuerdos entre empleadores y trabajadores propicien y establezcan el nacimiento de mejores y mayores beneficios cuantificables otorgados al trabajador como prestaciones sociales.

- ❖ Irrenunciabilidad de los derechos contenidos en el C.T. (C.T., Principio Fundamental IV).

Las prestaciones sociales y la irrenunciabilidad a las mismas, encuentran asidero legal en el Principio Fundamental que establece que los derechos contenidos en el C.T. son irrenunciables, es de importancia sustancial porque los derechos adquiridos por los trabajadores no pueden ser suprimidos, incluso aunque medie el consentimiento del trabajador, es obligación de empleadores y trabajadores ceñirse a las disposiciones establecidas por el Código del Trabajo.

En la doctrina este principio es conocido como “Principio de indisponibilidad o irrenunciabilidad de derechos”. En este sentido el Doctor Alemán Mena (2006 a) cita a Palomino Teodosio A., quien establece:

...La irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza del orden público de los beneficios y garantías, con carácter de mínimos, otorgados a los trabajadores. El principio de irrenunciabilidad tiene por objeto la protección de quien, por su condición de debilidad en lo económico, puede ser fácilmente víctima al renunciar al ejercicio de un derecho, ante la oferta inferior, pero que le resuelve una necesidad urgente e inmediata. El principio de la irrenunciabilidad supone una limitación a la autonomía de la voluntad...El principio de irrenunciabilidad de derechos es absoluto cuando perjudica al trabajador, y relativo sólo en beneficio de éste...La irrenunciabilidad es el medio que el legislador utiliza para proteger al trabajador, en su estado de necesidad, contra sí mismo... (p. 30).

Las prestaciones sociales constituyen derechos irrenunciables para los trabajadores, asimismo, la protección normativa de las mismas abarca incluso al

trabajador que se encuentra en situaciones que pueden lesionar la adquisición y entrega efectiva de las prestaciones sociales. Podemos concluir afirmando que en principio el pago de las prestaciones sociales por ser derechos adquiridos por el trabajador constituyen normas de derecho necesario irrenunciables, y que deben ser enterados al trabajador sin importar la causa de terminación del contrato de trabajo (C.T., Art. 42).

- ❖ La determinación de que las disposiciones laborales son concretas, objetivas y regulan las relaciones laborales en su realidad social y económica (C.T., Principio Fundamental VI).

Este principio fundamental de manera certera afirma que el contenido del conjunto de principios fundamentales reconocidos por el Código del Trabajo son concretos porque se dirigen específicamente a un sector determinado de la sociedad, los trabajadores asalariados; y son objetivas, en tanto y cuanto, constituyen premisas básicas que forman parte del Derecho Positivo, y que deben ser reconocidos y respetados por todos. El comentario vertido por el Doctor Torres Guardián (1998) respecto a este principio en particular es que:

Principio de Derecho Privado de que todo lo que no está prohibido está permitido, es decir eleva al nivel de obligatoriedad las prácticas reales laborales, aún cuando no estén expresamente contenidas en la Legislación Laboral dan el carácter de fuente de derecho a los aspectos concretos y prácticos de la relación laboral (p.9).

Este principio se relaciona directamente con el principio general del Derecho del Trabajo denominado “Principio de Primacía de la Realidad”, el que puede resumirse expresando que en el caso de que exista discordancia entre lo contenido en los documentos o pactos y la praxis, se prefiere la última. Asimismo, la OIT & ILAUND (2001) nos dicen que:

...aceptamos que siendo el contrato de trabajo una relación mutable, se encuentra sujeta a cambios o variaciones que muchas veces no quedan por escrito; que ahí que lo que originalmente se pactó pueda perfectamente variar con el transcurso del tiempo...También debemos aceptar que el quehacer del hombre en la vida moderna se modifica más rápido de lo que pueden ir variando las normas, contratos o reglas; no podemos por lo tanto hacer depender ese quehacer de formas rígidas y estrictas como son los contratos, y esto es aún más evidente en el campo laboral en el que se conjugan aspectos tan variados como la necesidad de empresa, el desarrollo tecnológico, etcétera... Por ello, se afirma que el contrato laboral es un “contrato realidad”, y su existencia debe ceñirse además de las premisas de derechos mínimos que debe reconocer, se ajustará a la realidad de la prestación del trabajo (pp. 130-131).

Concluimos afirmando que evidentemente el invocar normas concretas preestablecidas en la legislación ordinaria a todas luces coadyuva e incide directamente en la correcta aplicación y eficacia del Derecho Laboral en todo su esplendor, en el desarrollo de las relaciones laborales, sin embargo, la realidad muchas veces ha superado lo regulado por las normas laborales. Las prestaciones y su regulación normativa como parte integrante del Derecho del Trabajo no es una materia acabada, actualmente ante la carencia de una definición jurídica de prestaciones sociales y de la clasificación de las mismas la autoridad administrativa laboral ha suplido este vacío jurídico con las resoluciones administrativas que han ido estableciendo el concepto de prestaciones sociales, aceptando que no se ha logrado hacer una clasificación unitaria de éstas, asimismo, es una realidad que las relaciones laborales y el derecho laboral son mutables y evolucionan constantemente.

- ❖ El Principio Fundamental que establece la aplicación de la norma más favorable al trabajador sustentada en el Principio "*In dubio pro operario*" (C.T., Principio Fundamental VIII).

Las prestaciones sociales y su adquisición muchas veces no se encuentran únicamente regulado o previsto por el C.T., también a través de los Convenios Colectivos se pueden establecer prestaciones sociales, el principio del *In dubio pro operario* establece que ante la existencia de dos normas (sin que sea determinante la jerarquía de estas) que le sean aplicables al caso en concreto, se aplicará en su conjunto la normas más favorable para el trabajador, en cuanto a la jerarquía de la norma el Doctor Malespín (2005) refiere:

Hay que hacer notar que se rompe el esquema de la jerarquía de las normas porque en caso de que haya dos o más normas aplicables a un caso, no se aplica mecánicamente la de mayor jerarquía, sino la más favorable a los trabajadores. De tal manera que no es inconstitucional que habiendo una norma constitucional y una disposición interna reglamentaria para resolver un caso, se aplique la norma reglamentaria en vez de la constitucional. De hecho, en los procesos laborales, los instrumentos que comúnmente sirven de prueba son los contratos de trabajo, los convenios colectivos, los reglamentos internos de las empresas y cualquier otro documento que contenga normas que regulen las relaciones laborales (p. 17).

En conclusión tal y como se ha expuesto en reiteradas líneas los Principios Fundamentales acogen preceptos que sustentan las prestaciones sociales, asimismo, establecen un conjunto de disposiciones sustantivas que caracterizan y estructura el instituto jurídico del trabajo, reconocidos en el Código del Trabajo, que bajo ningún punto de vista pueden ser obviados, ignorados, ni suprimidos



arbitrariamente porque en ellos se encuentran las premisas que rigen y regulan las relaciones laborales en general, además de que al establecer que las normas contenidas en el C.T. son de orden público, exigen la intervención y tutela de los derechos laborales por parte del Estado para la protección de los trabajadores. El estudio de los principios fundamentales que fundan las prestaciones deviene en importante y su aplicabilidad es sustancial porque al constituir principios fundamentales tienen incidencia y valor práctico sobre todo en temáticas que han escapado de la regulación positiva, se acude a los principios fundamentales para la promulgación de las leyes, empero también para suplir precisamente esa falta de disposiciones normativas que regulen una temática determinado, tal y como ocurre actualmente con las prestaciones sociales definición y clasificación.

## 7. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

La reclamación de prestaciones sociales se lleva a cabo por los procedimientos laborales que le son afín, empero tal situación será abordada con posterioridad, lo determinante es precisar que la importancia del estudio de los principios del procedimiento administrativo laboral radica en que son el conjunto de principios que rigen el procedimiento administrativo laboral como el jurisdiccional. El carácter tuitivo del Derecho Laboral tiene una doble manifestación en el Código del Trabajo, el reconocimiento, la tutela y protección de los derechos del trabajador se encuentran en el cuerpo normativo de manera tal que constituyen la parte sustantiva y adjetiva de éste. La parte adjetiva o procesal es la que establece y determina el conjunto de derechos y principios que rigen el proceso laboral. El Derecho Procesal Laboral se concibe como el que está destinado a formar una organización destinada a la solución de conflictos individuales o colectivos entre trabajadores y empleadores (C.T., Art. 267).

El Código del Trabajo, Título I De los Principios del Procedimiento Laboral, Capítulo I Principios Generales, artículo 266 -contiene los once principios que fundamentan el proceso laboral- establece, a continuación se exponen los de mayor interés para fines de estudio de las prestaciones sociales y la reclamación de las mismas:

- ❖ Gratuidad de todas las actuaciones y trámites en materia laboral se rigen por el Principio de Gratuidad.

La gratuidad del proceso y de los trámites constituye un aspecto muy importante que funda el proceso laboral y las actuaciones de las partes, el trabajador reclama el cumplimiento de las prestaciones sociales ante la autoridad administrativa debe conocer que el alcance de este principio es amplio ya que atañe a todo trámite del trabajo, es decir, a toda actuación que se haga ante la autoridad administrativa y

jurisdiccional. En el plano procesal laboral la gratuidad es un elemento característico muy importante, que lo diferencia de otros procesos costosos como por ejemplo el proceso civil el que por ser de carácter privado las partes incurrir en altos gastos para sostener su pretensión y para ejecutar el impulso procesal requerido para la buena andanza del proceso, y que además es requisito sine qua non el cumplir con determinadas formalidades exigidas por la ley para poder realizar los trámites establecidos para este tipo de proceso, sin embargo, el principio de gratuidad debe ser visto en sus justos términos, en este sentido autores como el Doctor Aníbal Solórzano citado por el profesor Martínez Rivera (2005, p. 27) refiere que la gratuidad no implica cero gastos para dar impulso al proceso, sino que respecto a que los funcionarios y empleados públicos de los tribunales no podrán exigir pago alguno por realizar su trabajo, tal postura de interpretación del principio de gratuidad del proceso laboral es sustentada por la Constitución Política (Cn, Art. 165).

La doctrina expone un doble panorama, por un lado la gratuidad respecto al acceso a la justicia puesto que las partes no deben pagar absolutamente nada a los empleados y funcionarios públicos de los órganos judiciales para que éstos ejecuten diligentemente sus funciones; por otro lado la gratuidad en cuanto al factor económico utilizado para el impulso procesal esto implica que por la naturaleza del proceso y la especialidad del Derecho Laboral, a las partes se les facilita que realicen las diligencias pertinentes sin esa carga excesiva de formalismo que son exigidas por otros procesos.

En definitiva la gratuidad prevista por la legislación laboral es la relativa a los trámites realizados ante la administración pública, en este sentido la reclamación de prestaciones sociales realizado por el trabajador individual del sector privado, debe tener conocimiento que el hecho de promover un proceso laboral para exigir la tutela de sus derechos laborales no implica gastos excesivos en función del principio de gratuidad, sino que se traduce en lo laboral al ejercicio de derechos a través de trámites accesibles económicamente para trabajadores y empleadores. Este principio es muy importante porque incide mucho en el poder de decisión del trabajador de hacer uso de los derechos que le asisten.

#### ❖ Principio de Conciliación

Este principio está íntimamente relacionado con la reclamación de prestaciones sociales ante el Ministerio del Trabajo el que desempeña la función de amigable componedor, asimismo la conciliación en los conflictos individuales (el de las prestaciones sociales) y colectivos constituye una política gubernamental en materia de exigibilidad de los beneficios que percibe el trabajador por la relación laboral. De hecho, el trámite conciliatorio en sede administrativo ante el incumplimiento del pago de prestaciones sociales es el mecanismo recomendado por la autoridad administrativa en virtud del cual, empleadores y trabajadores concilian posiciones y acuerdan una solución al conflicto suscitado entre ellos, lo

que en definitiva se traduce en la solución pronta de la controversia e incluso en determinadas situaciones implica el no inicio del proceso administrativo como tal. El valor que tiene que las partes logren conciliar posiciones es importante, entonces, “principio de conciliación: tanto para los acuerdos celebrados ante el Ministerio del Trabajo como los celebrados ante la autoridad judicial surten efectos de garantías para las partes y principalmente para los trabajadores. Los primeros causan estado, y los segundos más allá de los antes enunciados surten los efectos de cosa juzgada como si se tratase de una sentencia” (Alemán Mena, 2005, p. 43).

De manera conclusiva afirmamos que los principios del procedimiento laboral rigen la materia laboral para el ejercicio de los Derechos Laborales, tanto en el ámbito administrativo, como en el ámbito jurisdiccional. El conocimiento y manejo de los principios del procedimiento laboral resulta de útil e indispensable conocimiento en virtud de que éstos rigen los procedimientos laborales jurisdiccionales como los administrativos ante el MITRAB, además de ser los que estructuran y caracterizan los procesos laborales. Las denuncias ante el Ministerio del Trabajo por incumplimiento del pago de prestaciones sociales se rigen por los principios del procedimiento laboral que son el fundamento jurídico que sustenta las actuaciones y diligencias procesales de las partes.

## **CAPITULO II**

### **DEL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **1. LAS PRESTACIONES SOCIALES EN EL CONTRATO DE TRABAJO**

El análisis del contrato individual del trabajo es de sustancial importancia porque en el se establecen el conjunto de prestaciones sociales a las que tiene derecho el trabajador, se concibe como una de las principales fuentes de las que se derivan las prestaciones sociales, ya que en el se determina la forma de reconocerlas de acuerdo a lo que de manera dispersa trata el Código del Trabajo como prestaciones sociales. La relación individual de trabajo entre empleadores y trabajadores se materializa jurídicamente a través del contrato de trabajo que contiene el conjunto de derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, así como de manera concreta hace referencia a las prestaciones sociales que percibirá el trabajador producto de la relación laboral. Las prestaciones sociales son los beneficios adquiridos por los trabajadores que puede ser cuantificables monetariamente, asimismo constituyen derechos laborales adquiridos (Ley No. 516: Ley de Derechos Laborales Adquiridos, la que en el Art. 1).

##### *1.1 Concepto de Contrato de Trabajo*

El contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un trabajador y un empleador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar un servicio de carácter personal. (C.T., Art. 19). La relación laboral cualquiera que sea la causa que le dio origen, es la prestación de trabajo del trabajador que siempre será una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración. En materia laboral tienen capacidad legal para contratar los mayores de dieciséis años (C.T., Art. 22), sin embargo desde los catorce años se puede trabajar mediante remuneración y podrán contratar, siempre y cuando el niño, niña y adolescente cuente con el permiso de los padres o representantes legales bajo la supervisión del Ministerio del Trabajo (C.T., Art. 131).

El contrato escrito debe contener ciertos requisitos previstos por la ley entre los que podemos mencionar: el lugar y la fecha de celebración, descripción del trabajo y lugar a ejecutarlo, determinación de la duración de la jornada, especificar si es diurna, nocturna o mixta, determinación del tiempo de duración del contrato, el monto de remuneración, forma, período y lugar de pago, y definir si se acuerda por unidad de tiempo, por obra, por tarea o a destajo, por comisión o participación de ventas, utilidades y cualquier otro complemento salarial, y forma de cálculo,

asimismo deberá contener las firmas de los otorgantes, o sus representantes legales, o firma a ruego con la presencia de dos testigos; de igual manera, la legislación laboral determina que ante la ausencia de alguno de los elementos precitados no es causal de invalidez y ni exime a las partes del cumplimiento de las omisiones, pues será suplido por la legislación de la materia y por los convenios colectivos (C.T., Art. 20 inc. a, b, c, d, e, f, g, y párrafo segundo in fine).

En cuanto a las formas el contrato escrito se redactará en dos ejemplares firmados por las partes, y podrán ser certificadas por el Ministerio del Trabajo (C.T., Art. 23); asimismo tal y como hemos mencionado en atención a la legislación laboral el contrato puede ser de manera verbal o escrita, generalmente el contrato verbal se celebra en el caso de los trabajadores del campo, del servicio doméstico y los trabajadores ocasionales o temporales (que no excedan de diez días), celebrando este tipo de contrato el empleador les entregará una constancia de la relación laboral a sus trabajadores, dentro de los primeros tres de haber iniciado la relación laboral (C.T., Art. 24), es importante mencionar que aunque no se cuente con un contrato laboral escrito, lo determinante es comprobar la auténtica existencia de relación laboral.

Es muy importante lo expuesto por el Doctor Malespín (2005), en cuanto al contenido del contrato:

Por jurisprudencia se ha establecido que el nombre del contrato no determina el tipo de contrato ni la relación laboral, sino el contenido del mismo es lo que determina su naturaleza jurídica. Esto se ha dispuesto así a raíz de la práctica de algunos empleadores de contratar a los trabajadores mediante la figura jurídica del contrato por servicios profesionales, que en nuestra legislación nacional no es un contrato laboral sino un contrato de carácter civil (p. 21).

Ahora bien, el Doctor Malespín (2005) explica que:

En las definiciones de contrato de trabajo y de relación de trabajo se encuentran los tres elementos fundamentales del contrato de trabajo:

La ejecución de una obra material o intelectual o la prestación de un servicio en forma personal por parte del trabajador.

La remuneración o salario.

La subordinación directa o delegada del trabajador con respecto a su empleador, quien tiene facultades para darle órdenes, hacerlas cumplir y sancionar su incumplimiento (p. 22).

En cuanto a las prestaciones laborales, taxativamente el Código del Trabajo determina que es prohibido establecer en el contrato de trabajo que no se pagarán dichos beneficios, ya que constituyen derechos irrenunciables, sin embargo no encontramos definición alguna de ellas (C.T., Art. 29).

El contrato laboral sea verbal o escrito siempre contiene tres elementos característicos: prevé la ejecución de una obra o servicio personal de parte del trabajador, por el cual devengará una remuneración o salario, pero además estará bajo la subordinación, o bien el mando y dirección del empleador. No debemos caer en imprecisiones, con este sentir hacemos notar que no debe confundirse contrato y relación laboral, esta última es la ejecución del trabajo, el contrato es la materialización de la relación laboral, no son excluyentes entre sí son complementarios, en el contrato de trabajo se reconoce la existencia de la relación laboral.

### *1.2 Tipos de Contratos según su duración*

La duración de los contratos de trabajo incide directamente en la adquisición de ciertas prestaciones sociales. Los contratos laborales pueden ser de dos tipos atendiendo a su duración: por tiempo determinado o indeterminado, este aspecto debe ser precisado en aras del otorgamiento y adquisición de derechos laborales y propiamente dicho de las prestaciones sociales.

#### 1.2.1 Contratos por tiempo indeterminado

En principio el contrato se presume por tiempo indeterminado, salvo cuando: se pacte un tiempo de duración, cuando la obra o el servicio tenga un tiempo determinado de duración, y que por tanto el contrato tenga ese mismo plazo de duración y cuando se trata de trabajos estacionales o cíclicos (los del campo por ejemplo), pero se convierte en contrato por tiempo indeterminado cuando: se continúa trabajando por treinta días más después de expirado el plazo de duración del contrato y cuando vencido el plazo de la segunda prórroga el trabajador continúe laborando o se prorrogue nuevamente (C.T., Arts. 25, 26, 27). La contratación por tiempo indeterminado se caracteriza por ser la forma idónea de contratación porque a través de ella se ven en su máxima expresión la adquisición de prestaciones sociales, con posterioridad será abordada este tipo de contratos.

#### 1.2.2 Contrato por tiempo determinado

El contrato por tiempo determinado se sustenta en la práctica por la denominada contratación temporal, haciendo alusión a la existencia de duración determinada del contrato de trabajo; en cuanto al plazo nuestra legislación no establece ninguno en específico, por lo que deberá atenderse al plazo y al tipo de trabajo ejecutado u obra realizada con duración previamente establecida, o bien si es una

actividad estacional por ejemplo las contrataciones en época de navidad (Malespín, 2005).

El contrato de obras o servicios que están en función del tiempo de duración (determinado), es una de las clásicas modalidades de contrato temporal previsto por la legislación. La fijación de una fecha para la finalización de un contrato presupone que llegada la fecha se extingue el contrato y la producción de las obligaciones correspondientes. Sin embargo, cuando para la realización de una obra o servicio el plazo está en función del tiempo de los mismos, se está ante un auténtico contrato temporal, asimismo, cuando se trata de trabajos estacionales o cíclicos, este tipo de trabajo aparece en los ingenios azucareros, en los cortes de café, en los centros turísticos en época de verano, navidad, es importante precisar que este tipo de trabajadores gozan de los beneficios laborales relativas a este tipo de contratación (Alemán Mena, 2006 a).

Ahora bien, para contratación por tiempo determinado, por lo general se celebra para la ejecución de una actividad determinada que no siempre forma parte del giro del negocio. Por ello, es necesario que en su contenido se pacten las condiciones de trabajo en que se desarrollará éste, para que el trabajador no sufra de la transgresión de sus derechos laborales.

### *1.3 Jornadas de trabajo, descansos y permisos*

Constituyen un elemento integrante del contrato de trabajo, asimismo, las prestaciones sociales al ser derechos adquiridos se derivan precisamente no sólo de la contratación sino que también de la ejecución misma del trabajo, por ello la jornada laboral es factor determinante para la medición de los beneficios económicos que debe recibir el trabajador en general. La jornada ordinaria de trabajo es el tiempo en el que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones (C.T., Art. 49). “Está determinada por la ley o por acuerdo entre las partes, ya sea en el contrato individual de trabajo o en la convención colectiva” (Malespín, 2005, p. 49). Las jornadas se clasifican:

- ❖ Jornada Diurna: es la que se cumple entre las seis de la mañana y las ocho de la noche. El tiempo máximo permitido por la ley es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (C.T., 50, 51).
- ❖ Jornada Nocturna: es la que se cumple entre las ocho de la noche y seis de la mañana del día siguiente. El tiempo máximo laborado a la semana permitido por la ley es de siete horas al día y cuarenta y dos horas a la semana (C.T., 51).

- ❖ Jornada Mixta: es la que se trabaja horas de día y horas de noche. Máximo de horas permitidas por ley es de siete horas y media diarias, y cuarenta y cinco horas semanales. De trabajar más de tres horas y media en la noche, la jornada será nocturna y no mixta (C.T., 51).

### 1.3.1 Jornadas especiales

De manera similar a como nuestra legislación laboral establece una regulación especial para determinados trabajos ejecutados por trabajadores, asimismo, el Código del Trabajo establece jornadas especiales, que son las siguientes:

- ❖ Trabajo en lugares de trabajo insalubre: se laborará seis horas diarias como máximo (C.T., Art. 53).
- ❖ Trabajo doméstico: podrá laborar como máximo doce horas (C.T., Art. 147).
- ❖ Trabajo en cargos de confianza: no podrán permanecer en su centro de labores por más de doce horas, y tendrán derecho a cuatro horas de descanso (C.T., Art. 61).
- ❖ Las mujeres en estado de embarazo con seis meses cumplidos no podrán laborar en roles nocturnos (C.T., Art. 52).

Para la ejecución del trabajo en jornada ordinaria puede realizarse de manera continua, de ser así el trabajador tendrá media hora de descanso, la que debe computarse como tiempo efectivo laborado; y por acuerdo entre trabajadores y empleadores se puede acordar la ejecución de una jornada discontinua que podrá dividirse en dos o más períodos de descanso.

Algunos trabajadores no están sujetos a las limitaciones de jornadas de acuerdo a lo regulado por el C.T., Art. 61 inc. a-f, el que se refiere a los trabajadores de confianza los que por la naturaleza de su trabajo tienen un tratamiento especial, tal y como se ha esbozado en líneas anteriores “la categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores que desempeña y no de la designación que se da al puesto de trabajo” (Malespín, 2005, p. 51).

### 1.3.2 Jornada Extraordinaria

La jornada extraordinaria es el tiempo laborado más allá de las horas establecidas para la jornada ordinaria, asimismo que el tiempo laborado en día de descanso, asueto o feriado nacional. La jornada extraordinaria no podrá exceder de tres horas diarias, ni nueve horas semanales. La ejecución de la jornada deberá ser de manera voluntaria, salvo en los casos previstos por el Código del Trabajo, Art. 59,



por ello, "...las causas que motivan las jornadas extraordinarias de trabajo obligatoria es absolutamente temporal y no está sujeta a la voluntad del empleador, quien no puede, ni debe convertir las jornadas extraordinarias en algo cotidiano" (Malespín, 2005, p. 50). No se considera jornada extraordinaria la que se labora para reparar errores ocasionados por el trabajador. (C.T., 53, 57, 58). Las horas trabajadas en tiempo extraordinario, no pueden ser compensadas con horas trabajadas en jornadas ordinarias, cuando éstas hayan sido disminuidas por disposición del empleador.

### *1.3.2.1 Remuneración de las horas extraordinarias*

Las prestaciones sociales se materializan a través del pago dinerario de los derechos derivados de la relación laboral, en este sentido las horas extraordinarias laboradas por el trabajador y las que labore en su día de descanso deben ser pagadas el cien por ciento más de lo establecido para la jornada ordinaria (C.T., 62). En cuanto a las horas que se pueden laborar como extraordinarias, nuestra legislación establece un límite de nueve horas semanales, pero el Doctor Malespín (2005) aclara al respecto:

"Si bien es cierto, existe el límite de nueve horas extraordinarias por semana, el empleador está obligado a pagar la totalidad de las horas trabajadas, independientemente de la cantidad dado que se pueden presentar situaciones extraordinarias que necesiten de la presencia del trabajador por un tiempo mayor a las tres horas por día o a las nueve horas semanales." (p. 51).

El trabajador que labore jornadas extraordinarias deberá ser remunerado por el cien por ciento más de lo que recibe de pago por la jornada ordinaria. Aunque en principio nuestra legislación determina que no debe excederse de nueve horas semanales la ejecución de jornadas extraordinarias, siempre deben ser pagadas, para efectos de prestaciones sociales, las horas extras constituyen una tipología de éstas, puesto que es un beneficio económico que se le reconoce al trabajador por el excedente de tiempo laborado. Es importante recordar que para el reconocimiento de las prestaciones sociales el Inspector Departamental del Trabajo debe velar porque todos los beneficios de tipo económicos que debe recibir el trabajador le sean entregados en tiempo y forma, y de no ser así debe dar trámite al procedimiento administrativo que discrecionalmente estimen conveniente para la tutela y efectiva protección de los derechos laborales adquiridos por el trabajador.

### 1.3.3 Del Descanso

Por cada seis días de trabajo continuo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso semanal con goce de salario, el séptimo día será el domingo salvo excepciones legales. Cuando por el trabajo realizado no se requiera de que el trabajador labore seis días a la semana se entenderá como trabajo continuo el realizado por dos semanas consecutivas por el trabajador a fin de acumular seis días de trabajo para gozar del séptimo día. El séptimo día compensado deberá ser remunerado como días extraordinarios de trabajo (C.T., Art. 64, 65). Salvo cuanto el trabajo ejecutado ha sido pactado por unidad de obra o a destajo, el pago del séptimo día se hace calculando el salario promedio de los últimos seis días.

El Poder Ejecutivo puede declarar días de asueto con goce de salario a cuenta de vacaciones; si un día feriado nacional coincide con el séptimo día, éste será compensado (es decir, se corre un día y se descansa el día siguiente al asueto también,) y de laborar el trabajador deberá ser remunerado como un día de extraordinario de trabajo; y las actividades laborales que podrán realizarse en días de feriados nacionales y de descanso obligatorio establecidos por la ley, podrán ser a opción del trabajador: remunerados como tiempo extraordinario de trabajo o puede ser compensado con otro día de descanso, estas excepciones al día de descanso deberá ser autorizada por el Ministerio del Trabajo (C.T., Art. 66- 77).

### 1.3.4 De los Permisos

Los trabajadores tienen derecho a permiso con goce de salario (C.T., Art. 73 inc. a, b):

- ❖ Por fallecimiento del padre, madre, hijo o cónyuge, hasta tres días hábiles.
- ❖ Por matrimonio hasta cinco días.

El empleador concederá permiso o licencia con goce de salario en los casos siguientes (C.T., Art. 74 inc. a, b):

- ❖ Para acudir a consulta médica personal.
- ❖ Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores.

Y podrá pagar el empleador por acuerdo con su trabajador hasta el cincuenta por ciento de su salario (C.T., Art. 74 inc. c):

- ❖ Por período laborable no mayor de seis días por enfermedad grave de un miembro de su núcleo familiar.
- ❖ Los trabajadores que tuvieran bajo su guarda a persona gravemente discapacitada podrán solicitar a su empleador una reducción de la jornada

laboral con goce de salario proporcional que en ningún caso será menor del mínimo establecido por la ley (C.T., Art. 75). En todos los casos precitados el trabajador deberá presentar constancia.

En conclusión las prestaciones sociales derivadas de la relación laboral y propiamente del contrato de trabajo son otorgadas a los trabajadores en general, cada uno de los elementos integrantes del contrato del trabajo coadyuvan a la protección jurídica del trabajador y al reconocimiento de derechos cuantificables monetariamente para éste, recordemos que el Derecho Laboral crea ciertas desigualdades jurídicas para ayudar a disminuir las grandes desigualdades materiales entre trabajadores y empleadores. La reclamación del trabajador de prestaciones sociales ante la autoridad administrativa tiene en muchas ocasiones como fundamento el contrato individual de trabajo, de ahí deviene en importancia sustancial definir claramente los componentes y alcances del mismo, el que establezca claramente el conjunto de derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, así como puntualmente deberá contener aspectos como el de salario, tipo de trabajo a ejecutar, jornadas, descansos, y otras previstas por el Código del Trabajo, además debemos precisar que el factor económico monetario de las prestaciones sociales es un elemento intrínseco de éstas.

#### *1.4 De la Convención Colectiva*

Las condiciones laborales establecidas por el contrato individual del trabajo pueden ser mejoradas por la convención colectiva que es el acuerdo concertado por escrito entre el empleador o un grupo de empleadores y un grupo de trabajadores sindicalizados, por medio del cual se establecen las condiciones generales de trabajo, el desarrollo de la participación de los trabajadores en la empresa y disponer de la mejora y cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas, las cláusulas de las convenciones colectivas se vuelven parte integrante de los contratos individuales, y rige a todos los trabajadores incluso a los contratados con posterioridad o que no formen parte del sindicato suscriptor del convenio (C.T., Art. 235, 236). Algunos consideran que el Convenio Colectivo es un Contrato Colectivo, pero nosotros consideramos que de previo se establece un contrato individual, y luego por la organización sindical o no de los trabajadores se celebra el convenio colectivo, además la principal diferencia entre uno u otro es la autonomía de la voluntad de las partes, en el contrato de trabajo se ve disminuida la autonomía de las partes, las que no pueden contratar por debajo del mínimo legal establecido, y en el convenio colectivo las partes no tienen limitada su autonomía de la voluntad, tienen libertad de convenir condiciones de trabajo, en cuyo caso la única limitante será el respeto a las leyes laborales (Alemán Mena, 2006 a).

Aunque el Derecho Colectivo no es el tema de estudio, no podemos obviar precisar algunos aspectos que inciden en esta investigación porque desde la negociación y firma de los convenios colectivos se pueden establecer prestaciones sociales que cuantificablemente sean más beneficiosas para el trabajador y en este sentido siempre primará lo que sea más provechoso para éste, por ello, puede ser invocado para la reclamación de prestaciones sociales, por ello también es considerado como fuente que da origen y de las que se derivan prestaciones sociales.

### *1.5 Derechos Adquiridos*

La Ley No. 516: Ley de Derechos Laborales Adquiridos, publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 11 del 17 de enero de 2005, establece lo que se entiende por derechos laborales adquiridos, es importante referir que la autoridad administrativa ha motivado en muchas ocasiones las resoluciones que emite sobre prestaciones sociales amparándose en esta ley ante el vacío jurídico que presenta la legislación laboral al no definir las prestaciones sociales, por lo que se conciben como derechos adquiridos los beneficios socio-económicos y las condiciones generales de trabajo, los cuales no pueden ser disminuidos.

Por la contratación individual y el convenio colectivo se pueden lograr derechos, beneficios y condiciones superiores a las establecidas por la legislación laboral a favor de los trabajadores, en definitiva, son beneficios que adquiere el trabajador por la relación laboral (Ley de Derechos Laborales Adquiridos, Art. 1-2).

El estudio del contrato laboral, de la convención colectiva y de los derechos laborales adquiridos es de fundamental importancia porque en ellos se establecen las prestaciones sociales derivadas de éstos, así como también constituyen fuentes de las mismas junto con la legislación laboral.

## 2. SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

### *2.1 Suspensión de la relación laboral*

En el desarrollo de las relaciones laborales surgen situaciones eventuales generalmente no previstas que afectan la ejecución de dicho vínculo, pero no genera que se dé fin a la relación. Nos referimos específicamente a la suspensión de la relación laboral, que es la interrupción temporal de la ejecución del contrato de trabajo, y no implica que se ha terminado la relación laboral (C.T., Art. 35). Ahora bien, la suspensión puede ser total o parcial en lo referido a las obligaciones del contrato de trabajo, y puede ser individual o colectiva (C. T., 36), en función del número de trabajadores afectados por la suspensión y a las causales de suspensión. El Ministerio del Trabajo es la autoridad administrativa que debe

autorizar la suspensión de labores es importante para el tema de las prestaciones sociales, porque en atención a cada tipo de situación notaremos que la relación no se termina y que de manera similar en determinados casos la acumulación de prestaciones sociales no se ve interrumpida por la suspensión, de igual manera es lo relativo al pago de salarios y otros, a continuación se tratará de la suspensión individual del contrato de trabajo.

### 2.1.1 La suspensión individual

La suspensión individual afecta a un trabajador en específico, y el Código del Trabajo de la República de Nicaragua determina que son causales de suspensión individual entre otros los siguientes (C.T., Art. 37 inc. a-g):

- ❖ Por el reposo pre y post natal de la mujer en estado de embarazo.
- ❖ Detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, opera la suspensión siempre y cuando sea sobreesido definitivamente.
- ❖ Por la aplicación de medida disciplinaria de acuerdo al reglamento interno de la empresa.
- ❖ Por mutuo consentimiento.

#### *2.1.1. 1 Efecto de la suspensión por maternidad*

La suspensión del contrato de trabajo por maternidad, supone el reposo otorgado por ministerio de ley a la mujer embarazada, el que será de cuatro semanas antes del parto y ocho semanas después del parto, y hasta diez semanas de ser un parto múltiple (C.T., Art. 141), el tiempo no reposado se disfrutará después del parto. El INSS expide documento de subsidio de maternidad, el que demuestra la fecha de inicio del reposo obligatorio.

Cuando la mujer sufra de aborto no intencional o parto prematuro o cualquier interrupción del embarazo no imputable a la trabajadora, ésta mantendrá el derecho a reposo con goce de salario, y será tratado como un reposo por maternidad, el médico tratante definirá el tiempo de reposo (Malespín, 2005).

El subsidio al que tiene derecho la mujer en estado de embarazo será cubierto el 60% por el INSS y el empleador cubrirá el restante 40%, pero deberá tener dieciséis cotizaciones dentro de las últimas treinta y nueve semanas previas al parto (C.T., Art. 141, Ley de Seguridad Social: Decreto 974, Art. 94, 95). De no tener el número de semanas cotizadas para calificar este derecho, será el empleador el que asuma el 100% del pago del salario de la trabajadora durante el reposo por maternidad.

Es muy importante mencionar que el período de reposo será computado como tiempo efectivo de trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo tercer mes (C.T., Art. 141), las prestaciones sociales como el décimo tercer mes y vacaciones no le son suprimidas a la mujer en estado de embarazo por gozar del reposo pre y post natal, aunque ello implique la suspensión temporal del contrato de trabajo.

#### *2.1.1.2 Efecto de la suspensión por detención y arresto del trabajador*

Cuando surja una eventualidad como esta, la suspensión se efectúa desde el momento en el que el trabajador se encuentre a la orden de la autoridad judicial o administrativa hasta la fecha en que se emita la sentencia de absolución (presupuesto indispensable para que opere la suspensión cuando el trabajador es detenido y arrestado); el trabajador deberá informar de la situación a su empleador a más tardar tres días posteriores a su detención más en término de la distancia (1 día por cada 30 Km), una vez puesto en libertad y que sea absuelto (de haberse iniciado un juicio en contra de él) cuenta con el tiempo prudencial para poder presentarse al trabajo. De sucederse las acciones precitadas el empleador deberá reincorporar al trabajador (C.T., Art. 37 inc. 2).

En cuanto al pago de salario, el empleador no tiene la obligación de pagar salario alguno, salvo que la causa de la detención sea atribuible al empleador, cuando el trabajador haya actuado en el cumplimiento de sus funciones y si el trabajador actúa en defensa de la persona e intereses del empleador (C.T., At. 17 inc. h); en cuanto al pago de salario por causa imputable al empleador el Doctor Malespín (2005) refiere:

La jurisprudencia ha establecido que cuando el trabajador sea detenido producto de una acusación o denuncia interpuesta por el empleador y el trabajador sea declarado no culpable, el empleador deberá pagar al trabajador, el salario por el tiempo que haya estado detenido (p. 34).

#### *2.1.1.3 Suspensión por mutuo acuerdo*

Este supuesto está sujeto a lo convenido por las partes, generalmente es sin goce de salario y sucede cuando por razones personales el trabajador debe retirarse temporalmente, no existe plazo máximo, ni mínimo. De igual manera se admite la suspensión colectiva por mutuo consentimiento, siempre y cuando exista consenso, y no se tenga que llegar al MITRAB a solicitar la autorización del Inspector Departamental del Trabajo.

## *2.2 Terminación de la relación laboral*

La terminación de la relación de trabajo puede ser del contrato por tiempo determinado o bien por el contrato por tiempo indeterminado. La terminación del contrato individual del trabajo o de la relación laboral genera la finalización de la producción de derechos y obligaciones entre las partes del mismo (C.T., Art. 40). Son causales de terminación de la relación laboral (C.T., Art. 41-44):

- ❖ Por la expiración del plazo, o por finalización de la obra o servicio que originaron la contratación.
- ❖ Por muerte o incapacidad permanente del trabajador.
- ❖ Por sentencia condenatoria privativa de libertad al trabajador.
- ❖ Por cese de la industria por motivos comprobados por el MITRAB.
- ❖ Sentencia judicial que autorice la desaparición de la empresa.
- ❖ Por terminación del contrato de acuerdo a la ley.
- ❖ Por jubilación del trabajador.
- ❖ Por fuerza mayor o caso fortuito.
- ❖ Cuando el contrato sea por tiempo indeterminado, se puede poner fin por mutuo consentimiento.
- ❖ El contrato por tiempo indeterminado por renuncia siguiendo los presupuestos establecidos por la ley.

La terminación de la relación laboral por tiempo determinado trae como consecuencia el pago al trabajador de la parte proporcional de las prestaciones como vacaciones y décimo tercer mes (C.T., Art. 42). Cuando se diera una terminación anticipada sin justa causa, la parte agravante deberá indemnizar a la agraviada, en este sentido se afirma que “cuando el trabajador sea el afectado la indemnización será la equivalente a los salarios dejados de percibir” (Malespín, 2005, p. 37). Es importante aclarar, que los trabajadores contratados por tiempo determinado no adquieren el derecho a indemnización por antigüedad porque la naturaleza del contrato de trabajo determina un período específico de duración.

Cuando el contrato es por tiempo indeterminado y no medie justificación para el despido o bien cuando el trabajador haya renunciado con quince días de anticipación, tal y como lo previene la ley (C.T., Art. 44), el empleador deberá indemnizar por antigüedad al trabajador, de no renunciar con quince días de anticipación y por escrito al trabajo, o si el trabajador no asiste a su trabajo sin justificación se entiende que ha abandonado su puesto de trabajo pierde el derecho al pago por antigüedad y solo conservará el derecho al pago proporcional por décimo tercer mes y vacaciones de acuerdo a lo previsto por la ley (C.T., Art 42).

La rescisión del contrato sea por mutuo acuerdo no se requiere de la renuncia con quince días de anticipación del trabajador, en este caso el trabajador conserva el derecho adquirido de indemnización por antigüedad (C.T., Art. 43).

El empleador que rescinda unilateralmente y sin justificación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente (C.T., Art. 45):

- ❖ Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo;
- ❖ Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes, ni mayor de cinco meses. Las fracciones de los años se liquidan proporcionalmente.

Cuando el despido sea con verificación de violaciones a las disposiciones prohibitivas en el C.T. y demás normas laborales el trabajador podrá demandar su reintegro ante el Juez del trabajo, de ser reintegrado el empleador deberá pagar al trabajador los salarios dejados de percibir (C.T., Art. 46).

El empleador no podrá rescindir unilateralmente el contrato de trabajo cuando (C.T., Art. 80, 113, inc. e, 144, 231, 376):

- ❖ El trabajador se encuentre de vacaciones.
- ❖ Cuando la trabajadora este en estado de embarazo o de reposo por maternidad.
- ❖ Cuando el trabajador este incapacitado por enfermedad común o riesgo profesional.
- ❖ Cuando el trabajador sea dirigente sindical protegido con fuero sindical.
- ❖ Cuando producto de un conflicto colectivo se encuentre introducido en el MITRAB un pliego de peticiones, siendo uno de los firmantes el trabajador que se pretende despedir.

En cuanto a los trabajadores de confianza además de la indemnización previamente referida, también deberá el empleador pagar la parte proporcional de vacaciones y décimo tercer mes, y una indemnización equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga como mínimo un año de estar laborando, por la categoría de este trabajador no se admite el reintegro (C.T., Art. 47).

Si el trabajador contratado por tiempo indeterminado incurre en una causa que justifique su despido no será indemnizado por antigüedad, sólo conservará el derecho adquirido de pago proporcional de vacaciones y décimo tercer mes de acuerdo a lo establecido por el C.T, Art. 48.



El despido con causa justificada debe ser autorizado por el Inspector Departamental del Trabajo, dándole audiencia al trabajador, el empleador podrá hacer uso de este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber conocido del hecho (C.T., Art. 48).

En conclusión la suspensión y la terminación del contrato de trabajo son eventualidades en determinadas ocasiones inevitables, la importancia de abordarlos como parte integrante del estudio de las prestaciones sociales radica en que de ellos se deriva la exigibilidad de determinadas prestaciones sociales como las vacaciones, décimo tercer mes, indemnización por antigüedad y otros que haya adquirido el trabajador. Asimismo, las prestaciones sociales que pueden ser reclamadas por la suspensión y la terminación de la relación laboral deben ser claramente identificadas para la tutela eficaz de estos derechos adquiridos, cuyo tratamiento si bien es cierto es disperso en el Código del Trabajo, aspecto innegable es que son ampliamente exigibles una vez una vez finalizada la relación laboral. La irrenunciabilidad de las prestaciones de vacaciones y décimo tercer mes es un elemento característico de éstos, a ello se le agrega que siempre deben ser pagados al trabajador, sin importar la causa que dio origen a la terminación de la relación laboral, siempre y cuando hayan laborado como mínimo un mes. El tema de la proporcionalidad es importante porque de ello depende el pago efectivo de las prestaciones sociales.

## **CAPITULO III**

### **DEL MINISTERIO DE TRABAJO**

#### **1. ORGANIZACIÓN, FACULTADES Y ATRIBUCIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

Administrativamente el MITRAB se encuentra estructurado por la Dirección Superior, a cargo de la Ministra del Trabajo, en el rango inferior con dependencia de la Dirección Superior, pero con independencia funcional de manera paralela están: Asesoría Legal, Secretaría Ejecutiva (CNEPETI), Auditoría Interna, Igualdad y No Discriminación en el Empleo, Oficina de Adquisiciones y la Oficina de Acceso a la Información Pública. En un segundo rango de escalafón se encuentran: la División General Administrativa Financiera, División de Recursos Humanos, División de Asuntos Internacionales y la División General Institucional; asimismo de un escalafón directo desde la Dirección Superior se encuentran la Dirección General de Derechos Colectivos y Asesoría Laboral, Dirección General de Inspectoría del Trabajo, Dirección General de Seguridad e Higiene del Trabajo y la Dirección General de Empleo y Salario, todas estas dependencias se encuentran organizativamente bajo la dependencia de la Dirección General del MITRAB, cuyo organigrama puede ser consultado en el apartado del anexo número 1 Organigrama del Ministerio del Trabajo.

Desde el punto de vista organizativo y funcional la instancia competente para conocer de las denuncias de las prestaciones laborales, que constituyen reclamos de los beneficios cuantificables a los que tiene derecho el trabajador es la Dirección General de Inspección del Trabajo, o bien cuando se dé por terminada la relación laboral y no le sean pagas las prestaciones de ley al trabajador puede acudir a la Dirección General de Derechos Colectivos y Asesoría Laboral, específicamente a la Dirección Jurídica para dar inicio al trámite conciliatorio (Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, Art. 27 inc. e), como método alterno de solución de conflictos. Ambas dependencias cruzan información y se complementan para conocer y encaminar esfuerzos puntuales para la solución de las denuncias de prestaciones sociales en sede administrativa, ambas Direcciones no son excluyentes puesto que ejecutan trabajos coordinados.

La Ley No. 290: Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo, publicada en la Gaceta No. 102 del 3 de junio de 1998, Art. 27 establece que tiene por objeto la organización, competencia y procedimientos del ejecutivo, la autoridad administrativa creada por el Estado para temas laborales o de trabajo es el Ministerio del Trabajo.

El Ministerio del Trabajo es la autoridad administrativa. En el ámbito administrativo, es competente para conocer de los conflictos individuales o colectivos de los trabajadores. El Doctor Malespín (2005) refiere:

...En el caso de conflictos individuales, conoce de: a) solicitudes de cancelaciones de contrato de trabajo, cualquiera que sea la condición del trabajador o trabajadora, cuando en empleador considere que ha causa para el despido; b) lo relativo al pago de prestaciones sociales; c) problemas de higiene y seguridad ocupacional. Es obligatoria la autorización previa del Inspector del Trabajo para efectuar cancelaciones de contratos de trabajo alegando causa justa. La violación a este requisito procesal es condenada con el reintegro por parte de los jueces, cuando los trabajadores demanden con acción de reintegro (p.19).

Asimismo, el Código del Trabajo determina que el Ministerio del Trabajo tendrá a su cargo en lo administrativo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo, vigilará el desarrollo, mejoramiento y aplicación de leyes, decretos y acuerdos relativos a la materia, sobre todo las que tenga por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores. También, está facultado para: formular programas y crear órganos de funciones sustantivas y de apoyo los que tendrán autoridad administrativa, poner en ejecución las disposiciones administrativas y otras (C.T., Art. 263, 264).

En el ámbito de su competencia el MITRAB auxiliará a las autoridades judiciales, conocerá de los conflictos de carácter económico- social, de igual modo todo asunto que no fuese competencia de los jueces del trabajo será conocido por la autoridad administrativa (C.T., Art.275, 278, 279).

Es importante mencionar que para efectos de estudio sólo se hará mención de lo que resulte ser de interés para sustento del tema en concreto, por ello, concluimos que evidentemente la reclamación de prestaciones sociales pueden ser exigidas por el trabajador individual en sede administrativa, asimismo, podrá exigir el pago de las mismas durante la relación laboral y una vez finalizada.

## 2. DE LAS INSPECTORÍAS DEPARTAMENTALES DEL TRABAJO

La Dirección General de Inspección del Trabajo es la dependencia del Ministerio del Trabajo a la que se le ha delegado competencia administrativa para velar por la promoción, tutela y como garante del cumplimiento efectivo de las normas laborales, asimismo, éste órgano delega competencia a sus dependencias inferiores que son las Inspectorías Departamentales del Trabajo, para que éstas a través de los Inspectores del Trabajo ejecuten las acciones pertinentes para la realización de la labor de inspección. Es importante mencionar que la inspección

también corresponde en cuanto a su campo de aplicación a la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo, Ley No. 618: Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 133 del 13 de julio de 2008, de manera especializada regula la inspección relativa a la higiene y seguridad laboral, y este tipo de inspección es parte del Sistema General de Inspección del Trabajo (LGI, Considerando IV).

Antes de la entrada en vigencia de la Ley General de Inspección, los Inspectores se regían por el Decreto No. 13-97, publicado en la Gaceta Diario Oficial No. 41 del veintisiete de febrero de 1997, pero en 2008 por la promoción e impulsión del Gobierno se aprueba y entra en vigencia la nueva Ley de Inspección, sustituyendo el viejo reglamento y dotando a la inspección del trabajo de un instrumento jurídico moderno que define con claridad las competencias y actuaciones de los Inspectores del Trabajo, para darle seguridad jurídica a los trabajadores y empleadores, y para hacer más eficaz la inspección laboral (MITRAB, 2009 c). Ley No. 664: Ley General de Inspección, publicada en la Gaceta No. 180 del 19 de septiembre 2008, regula y fundamenta la labor de inspección de las autoridades laborales que velan por su aplicación y cumplimiento. Es una ley de orden público regula el Sistema de Inspección del Trabajo; y tiene como ámbito de aplicación a todos los empleadores o responsables del cumplimiento de las normas laborales en todos los centros de trabajo y en aquellos lugares donde se presume la existencia prestación de trabajo, públicos o privados (LGI, Art. 1, 2).

El Ministerio del Trabajo (2009 c) caracteriza a la inspección como:

La inspección laboral es una de las tareas más importantes del MITRAB, tiene como propósito fundamental el cumplimiento de la normativa laboral de parte de empleadores y trabajadores, por ello, se ejecutan acciones de educación, prevención y sanción, de haber seguido el procedimiento legal preestablecido (p. 2).

La inspección del trabajo, es el servicio público que se encarga de promover, prevenir, educar y tutelas el cumplimiento de las normas laborales, y sancionar su incumplimiento (LGI, Art. 4 inc. b).

En consulta realizada a funcionarios del Ministerio del Trabajo nos manifestaron que la inspección del trabajo resultar ser una de las herramientas puestas a disposición del trabajador por la administración pública para la reclamación de sus prestaciones sociales.

### *2.1 Organización y funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo*

El Sistema de Inspección del Trabajo es único, integrado y polivalente, conformado por los Inspectores del Trabajo y los Inspectores de Higiene y

Seguridad del Trabajo dependiendo orgánicamente del Ministerio del Trabajo (LGI, Art. 6).

La estructura del Sistema de Inspección del Trabajo es el siguiente:

- ❖ Dirección General de Inspección del Trabajo.
- ❖ Dirección General de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- ❖ Inspectorías Regionales de las Regiones Autónomas del Atlántico Norte y del Atlántico Sur.
- ❖ Inspectorías Departamentales.
- ❖ Inspectorías Municipales.
- ❖ Inspectores del Trabajo y de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Los inspectores e Inspectorías dependen técnicamente de la Dirección General de Inspección del Trabajo o de la Dirección de Seguridad e Higiene del Trabajo, y las Direcciones Generales dependen orgánicamente del MITRAB (LGI, Art. 7). La dirección del sistema corresponde al Director General de Inspección del Trabajo, el que ejerce las funciones de dirección, organización, coordinación, planificación, seguimiento y control del sistema; en cada Departamento existirá una Inspectoría Departamental que dependerá funcionalmente del Director General de Inspección del Trabajo y jerárquicamente del Ministerio del Trabajo (LGI., Art. 8).

Los Inspectores Departamentales y Regionales son delegados del Ministerio del Trabajo; y para fines previstos por la ley se pueden crear Inspectorías Municipales que serán dependientes técnicamente de las Inspectorías Departamentales. También se podrán crear unidades y equipos de inspección especializados por actividad económica; en cuanto al superior jerárquico de los Inspectores del Trabajo y los Inspectores de Higiene y Seguridad del Trabajo, dependen directamente de los Inspectores Departamentales o Regionales según su caso, los que desarrollarán las directrices técnicas establecidas por la Dirección General de Inspección del Trabajo (LGI, Art. 9,10, 13). El Sistema de Inspección anualmente elaborará informes sobre la labor inspectiva de acuerdo a los informes mensuales presentado por los Inspectores Departamentales y Regionales (LGI, Art. 14).

## *2.2 El Inspector del Trabajo*

Es un servidor público investido de fe pública y autoridad administrativa, encargado de realizar la función inspectiva, asimismo, por definición legal las actuaciones inspectivas son las diligencias que el Inspector del Trabajo sigue a fin de comprobar si se cumplen las disposiciones laborales vigentes y adoptar objetivamente las medidas que en caso en concreto procedan; también tendrán la función de orientar y asistir a los empleadores y trabajadores a fin de promover el cumplimiento de las normas laborales, dándole énfasis a las micro, pequeñas y

medianas empresas y al sector informal de la economía, aplicando lo establecido por el artículo 126 C.T., sin perjuicio de la imparcialidad de sus actuaciones (LGI, Art. 4 inc. d, 21, 26). El ingreso y el régimen jurídico aplicable a los inspectores del trabajo está establecida en la Ley No. 476: Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, la que garantiza su estabilidad laboral e independencia de criterio.

### 2.2.1 Facultades del Inspector del Trabajo

En el ejercicio de sus funciones ejercen la acción inspectiva, por disposición legal establecida en la Ley General de Inspección, los Inspectores del Trabajo tienen las siguientes funciones de interés para el estudio (LGI, Art. 27 inc. a- d):

- a) Exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales en materia laboral, sean de aplicación general o de los regímenes especiales, según corresponda.
- b) Requerir en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, tales como: libros, registros y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contables, documentos del Seguro Social; planillas y colillas de pago de salarios; y de todos aquellos documentos que por obligación legal deba llevar el empleador, así como obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo.

### *2.2.3.1 Clasificación de las Inspecciones*

La Ley General de Inspección taxativamente enumera cinco tipos de inspecciones (LGI, Art. 28):

- a) Anunciadas o Concertadas, cuando el Inspector del Trabajo realice una inspección notificando de previo al empleador y a los trabajadores.
- b) Ordinarias, cuando el Inspector del Trabajo realice una inspección sin previo aviso y como expresión natural de las funciones preventivas del Sistema de Inspección del Trabajo.
- c) Extraordinarias, cuando el Inspector del Trabajo realice una inspección a petición de parte, de alguna autoridad o del propio Ministerio del Trabajo, en virtud de una situación especial, conflicto o denuncia.
- d) Reinspección, cuando el Inspector del trabajo realice una inspección con el fin de verificar o comprobar que el empleador ha cumplido con las disposiciones que se le ordenaron cumplir en una inspección anterior.

e) Por comparecencia, cuando alguna de las partes de la relación laboral concurre a las Inspectorías únicamente a presentar alguna documentación, de la cual el Inspector del Trabajo deba dar constancia de haber tenido a la vista.

f) Especiales, las practicadas por el Inspector del Trabajo en temas vinculados a: trabajo infantil, situaciones laborales vinculadas a maternidad, derechos colectivos laborales, fuero sindical, suspensión temporal de contratos de trabajo, incumplimiento del pago del salario mínimo o de prestaciones sociales, y otros de naturaleza particular a juicio del Director General de Inspección del Trabajo.

Son de interés por el tema investigado las inspecciones especiales que establecen que el Inspector del Trabajo las ejecutará cuando se esté incumpliendo con el pago del salario mínimo o de las prestaciones sociales (horas extras, incentivos, comisiones, y otros).

Las inspecciones son el punto de partida de la actividad de inspectiva, una vez que se realizan, se da inicio a otros trámites posteriores, que constituyen consecuencias de las inspecciones realizadas, además el Inspector está facultado por ministerio de ley para adoptar y orientar al empleador las medidas pertinentes en aras del correcto cumplimiento de las disposiciones laborales.

### 3. RECURSOS ADMINISTRATIVOS CONTRA LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO

La denuncia ante el Ministerio del Trabajo por el incumplimiento del pago de prestaciones sociales da inicio a una serie de acciones o actos administrativos dirigidos a dirimir la controversia. La autoridad administrativa emite resoluciones que pueden ser impugnadas por las partes. De igual manera, cuando el empleador solicita la autorización para la suspensión o bien para el despido con causa justificada solicitada por el empleador que se rigen por el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, es importante hacer notar que administrativamente se tramitan estos dos procedimientos, pero depende de la norma jurídica que es vinculante, las prestaciones sociales como las vacaciones y el pago del décimo tercer mes proporcional se encuentran y deben ser otorgados de manera inexcusable cuando se da por terminada la relación laboral que requiera de autorización de la autoridad laboral y otros.

La Ley No. 290: Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, Capítulo IV De los Procedimientos y Conflictos Administrativos, establece los recursos que pueden utilizar las partes para impugnar las resoluciones emitidas por la autoridades laborales. También los recursos se

regulan por el Decreto No. 25-2006, Reformas y Adiciones al Decreto No. 71-98, Reglamento de la Ley No. 290. Los recursos en sede administrativa son:

❖ Recurso de Revisión.

El Recurso de Revisión, es el que se establece en la vía administrativa a favor de los ciudadanos que se vean afectados por los actos emanados de los Ministerios y Entidades del Estado. El recurso debe interponerse en el término de quince días hábiles contados a partir del siguiente día de la notificación del acto.

El escrito de interposición del recurso deberá contener: el nombre y domicilio del recurrente, motivos de la impugnación y lugar para recibir notificaciones. La autoridad competente para conocer y resolver del recurso será el mismo órgano que emitió el acto impugnado; el recurso de revisión no suspende la ejecución del acto, pero a petición de parte o de oficio se puede suspender cuando producto de su ejecución se causen daños irreparables para el recurrente. El recurso de revisión será resuelto en el término de veinte días (Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, Art. 39- 43).

❖ Recurso de Apelación.

El escrito de interposición debe contener los mismos elementos previstos para el Recurso de Revisión. Se interpone ante el órgano que emitió el acto o resolución recurridos, en un término de seis días después de notificado, éste mismo, remite el recurso junto con su informe a su superior jerárquico en un término de diez días. El Recurso de Apelación se resolverá en el término de treinta días a partir de su interposición. Agotándose de esta manera la vía administrativa, y de haber violación a derechos las partes podrán recurrir de Amparo atendiendo a la ley de la materia (Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, Art. 44, 45, Decreto No. 25- 2006, Art. 347).

El estudio de los recursos de impugnación que pueden ser invocados contra las resoluciones administrativas emitidas por el MITRAB es muy importante en virtud de que constituyen un mecanismo de defensa de los usuarios de la administración pública. La reclamación de prestaciones sociales tienen un tratamiento administrativo razón por la que la autoridad laboral emite resoluciones administrativas validando la pretensión del trabajador o bien con razón fundamentada denegando la solicitud.



## CAPITULO IV

### RECLAMACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA

#### 1. DEL TRATAMIENTO NORMATIVO ESPECIAL DE CIERTAS RELACIONES LABORALES Y EL TRATAMIENTO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN ESTE TIPO DE RELACIONES

La legislación laboral regula las relaciones en general, pero por la especialidad de determinadas actividades se han promulgado leyes especiales que han transformado y variado la dinámica de funcionamiento de la materia laboral. La autoridad administrativa estadísticamente para la medición de la aplicación de las normas laborales y del comportamiento de las relaciones laborales, sectoriza las actividades por rubros porque evidentemente la legislación laboral protege y tutela las relaciones laborales a todos los niveles privados y públicos, aunque existan leyes especiales que rigen a determinado grupos de trabajadores siempre son todos protegidos por la legislación laboral.

Las prestaciones sociales las adquieren los trabajadores en general los del sector privado (trabajadores en general) y los del sector público (quienes tienen relación laboral con entidades estatales), pero en cuanto a estos últimos existe una distinción, el Doctor Alemán Mena (2006 a) explica:

...Tradicionalmente se ha separado el trabajo prestado para el Estado como autoridad pública regulado por el derecho público y más precisamente por el derecho administrativo; del que se contrata con un particular que constituye el objeto principal del derecho del trabajo...(p. 294).

La ley especial de la materia establece el mecanismo a seguir por los servidores públicos de previo antes de que puedan incluso acceder a la vía administrativa del Ministerio del Trabajo. El Código del Trabajo establece las premisas básicas mínimas en virtud de las cuales se deben desarrollar las relaciones laborales.

La Constitución Política da protección especial a determinados sectores sociales, de ahí que tengan asidero jurídico la promulgación de leyes que rigen determinadas actividades sociales, es decir, por mandato constitucional leyes especiales contemplan la protección singular de dichos sectores a las que el Estado les debe prestar atención por la importancia e incidencia social. Algunas leyes especiales que establecen de manera particular la interacción de las de los sujetos previstos por estas y de sus relaciones laborales con la administración pública, las que a su vez establecen sus propios mecanismos para la reclamación de prestaciones sociales u otros derechos laborales. Todos los trabajadores tienen Derecho al reconocimiento y pago efectivo de sus prestaciones sociales como derechos adquiridos reconocidos por la Constitución Política, Código del Trabajo,

legislación laboral, leyes especial, reglamentos ministeriales, convenios colectivos y acuerdos (Ley No. 516: Ley de Derechos Adquiridos, Art. 1- 2). El estudio de las leyes especiales resulta relevante para conocer la aplicabilidad real normativa que tienen estas leyes, por ello, reconociendo el valor que tienen las leyes especiales y que evidentemente reconocen a los trabajadores el derecho a las prestaciones sociales, se hará un breve análisis de dos leyes especiales: la Ley No. 476: Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y de la Ley No. 114: Ley de Carrera Docente.

### *1.1 Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa*

La ley especial que rige a los servidores públicos es la Ley Número 476: Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, aprobada el 19 de noviembre de 2003, publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 235 del 11 de diciembre de 2003 y su Reglamento Decreto No. 87-2004, aprobado el 05 de Agosto del 2004, publicado en La Gaceta No. 153 del 06 de Agosto del 2004. “La función pública se debe ejercer a favor de los intereses del pueblo” (Alemán Mena, 2006 a, p. 300). La actividad ejercida por los servidores públicos se rige por los mandatos constitucionales y por toda transgresión o violación a la Constitución son personalmente responsables. Asimismo, el Estado es responsable patrimonialmente de las lesiones ocasionadas a los particulares por las omisiones y acciones de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones, de igual manera el Estado podrá repetir contra los empleados o funcionarios públicos causante de la lesión.

La Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa clasifica a los servidores públicos en:

- ❖ Funcionarios públicos: persona natural que dirige la función pública por nombramiento para desarrollar carrera o por contratación temporal, que ocupan puestos de nivel de jerarquía correspondiente al Servicio Directivo (Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, Art. 7).
- ❖ Empleados Públicos: son todas las personas naturales que ejecutan y operativizan la función pública en virtud de una contratación indeterminada para desarrollar carrera o por contratación temporal para desarrollar carrera dentro de la función pública (Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, Art. 7).

Los servidores públicos, son personas naturales que tienen una relación directa con el Estado, o mejor dicho con la administración pública.

### 1.1.1 Servicio Civil ámbito de aplicación y excepciones

Servicio Civil es el conjunto de normas que regulan los derechos, deberes, faltas y procedimientos disciplinarios de los servidores públicos en su relación integral que mantienen con la Administración del Estado (Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, Art. 2).

El servicio civil se aplica a los servidores públicos en general, de todos los Poderes del Estado: Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Electoral, entes Autónomos Gubernamentales, Municipales y órganos de las Regiones Autónomas (Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, Art. 8).

Se exceptúa de la aplicación del servicio civil a los empleados de las empresas públicas del Estado, universidades, centros de educación técnico superior, Ejército y Funcionarios Principales, los de elección popular y los que son nombrados por el Presidente de la República y ratificados por la Asamblea Nacional (Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, Art. 9).

### 1.1.2 Carrera Administrativa ámbito de aplicación y excepciones

Se entiende la normación jurídica del sistema de méritos para el ingreso, estabilidad, capacitación, promoción, traslados y retiro de los servidores públicos de carrera (Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, Art. 2).

Se exceptúan de la Carrera Administrativa. Los funcionarios y empleados públicos que son parte del Servicio Civil y no forman parte de la Carrera Administrativa son:

1. Funcionarios y Empleados Transitorios. Son contratados para cubrir temporalmente cargos permanentes que quedan vacantes durante un período no mayor de doce meses. (LSCCA, Art. 12)
2. Funcionarios y Empleados de Proyectos. Contratados para desempeñar actividades y funciones en los programas y proyectos específicos y no son puestos permanentes, estableciéndose una relación contractual por tiempo determinado (LSCCA, Art. 13).
3. Funcionarios y Empleados de Confianza. Los que la Administración del Estado contrata para prestar servicios personales o desempeñar puestos permanentes de asesoría técnica y asistencia técnica y/o administrativa directa en los despachos de los Funcionarios Públicos Principales (LSCCA, Art. 14).

Las relaciones laborales entre los servidores públicos y la administración pública se rigen por la ley precitada, es posible que se acuda a la sede administrativa, siempre y cuando internamente en cada institución se haya agotado la vía administrativa interna, por así llamarle que establece el procedimiento para que los servidores públicos hagan valer sus derechos ante la administración pública.

### *1.2 Ley de Carrera Docente*

La Ley No. 114: Ley de Carrera Docente y su Reglamento Acuerdo Ministerial No. 38, Aprobado el 03 de Junio de 1991, publicado en La Gaceta No. 169 del 10 de Septiembre de 1991.

La carrera docente es la profesión de maestro en niveles inferiores a la Educación Superior, tanto estatal como privada, es objeto de la ley establecer las condiciones necesarias que permitan ofrecer una educación de calidad y garantizar la estabilidad laboral, capacitación y promoción de los docentes. Las disposiciones de esta Ley sobre estabilidad en el cargo no se aplicarán al personal docente en cargos de confianza. Se entiende por cargos de confianza los de asistentes del Ministro y Vice-Ministros, los de Directores Generales del Ministerio de Educación, Delegados Regionales y Departamentales y de los Directores de Centros Educativos (LCD, Art. 4). Entonces, esta ley rige a los maestros que quieran hacer carrera sean estos de escuelas privadas o públicas de acuerdo a lo establecido por la ley. La promulgación de una ley especial encuentra asidero en la importancia que tiene para la sociedad en general la educación y la educación de calidad y establecida por la Constitución Política, sin embargo, no debemos de perder de vista, que independientemente del sentido social de esta ley se debe reconocer que los docentes son trabajadores asalariados, los que se encuentran directamente empleados (sin ser funcionarios, ni empleados públicos) por el Estado a través del Ministerio de Educación y de los Colegios Públicos; o bien son empleados de colegios privados, pero de igual manera tienen protección estatal, más aún cuando deciden ingresar a la carrera docente.

Se excluye de la aplicación de la ley de carrera docente:

1. El personal extranjero que preste servicios técnicos especializados dentro del sistema educativo en virtud de convenios celebrados con el Gobierno de la República.
2. El personal de servicios de los diferentes centros e instancias educativas.

En conclusión como hemos observado, estas dos leyes especiales son bastante completas y prevén los mecanismos internos de las instituciones públicas para la solución de los conflictos que puedan suscitarse, de proceder se podrá acudir a la

vía administrativa, siempre y cuando se hayan agotado previamente las instancias previstas por la ley y siguiendo los procedimientos para ellas. El Código del Trabajo establece las premisas que sustentan en un universo de las relaciones laborales, la promulgación de leyes especiales y la celebración de convenios colectivos efectivamente favorece, propicia y velan por la protección de los derechos laborales y en especial por el otorgamiento de mayores beneficios para el trabajador. Concluyo anotando que nuestra legislación establece otras leyes especiales que no serán abordadas, pero que deben ser enunciadas, nos referimos a la Ley de la Policía Nacional, Ley General de Salud, Ley Carrera Administrativa Municipal, Ley del Servicio Exterior, Normativa Militar (que rige las relaciones laborales entre los miembros de la fuerza armada militar), todas las leyes especiales previamente enunciados también regulan de manera concreta el tratamiento que se da a las prestaciones sociales para los trabajadores vinculantes a estas disposiciones normativas.

## 2. CONCEPTO DE PRESTACIONES SOCIALES

Las prestaciones sociales les son otorgadas a los trabajadores en general tanto del sector público de acuerdo a las leyes especiales que les rigen, como a los trabajadores del sector privado del que trataremos en nuestro análisis de la eficacia jurídica de las reclamaciones de prestaciones sociales. En el ámbito jurídico laboral no contamos con un concepto de prestaciones sociales, aunque a lo largo del Código del Trabajo se hagan referencias a ellas tanto en el apartado relativo a la terminación del contrato de trabajo, como en las regulaciones previstas para la ejecución y desarrollo del trabajo en general y de los trabajos especiales previstos por el C.T. como el trabajo de los niños, niñas y adolescentes, del trabajo de las mujeres; y como parte de las denominadas condiciones especiales de trabajo como la de los trabajadores del campo y otros (C.T., 130- 202), sin embargo, no tenemos articulado alguno que las defina y enumere taxativamente, que estén dispersas puede generar imprecisiones que vayan en detrimento de los derechos laborales de los trabajadores, recordemos que la legislación laboral tutela los derechos del trabajador. Usualmente se les denomina: prestaciones de ley, prestaciones sociales, prestaciones laborales o simplemente prestaciones.

En el desarrollo de las relaciones laborales el trabajador y el empleador contraen derechos y obligaciones recíprocas, que no pueden ser obviadas por las partes de la relación de trabajo, estas obligaciones y derechos pueden formar parte de un contrato de trabajo individual en cualquiera de sus modalidades (verbal o escrito), o bien ser parte integrante de la convención colectiva vigente (la vigencia de la Convención Colectiva es de 2 años), en cuyo caso el trabajador podrá beneficiarse de los derechos otorgados por ésta incluso sin ser firmante de la misma o estar sindicalizado. De manera similar, por la ejecución del trabajo, el trabajador puede

adquirir beneficios económicos que deben ser pagados, que pueden ser por el trabajo realizado por horas extras, por descanso y permisos con goce de salario, por vacaciones, por el salario mismo, por incentivos, comisiones, bonos (que aunque no esté regulado por la legislación usualmente forman parte de los convenios colectivos, y para cuantificar el salario ordinario se toman en cuenta), y en general todo beneficio que adquiriera el trabajador, porque debemos prestar atención a cada tipo de trabajo todos tienen sus peculiaridades y características. Si bien es cierto, no hay definición de prestaciones sociales para su clasificación se toma en cuenta lo regulado por la Constitución, el Código del Trabajo, Leyes Especiales, Convenios Colectivos y Jurisprudencia para encausar y dar ideas de lo que en la práctica el Ministerio del Trabajo ha concebido como prestaciones sociales.

Es importante mencionar que en los sectores vinculados al Derecho Laboral tampoco existe un concepto unitario de prestaciones sociales, se puede consultar el cuadro comparativo de la clasificación de prestaciones sociales de acuerdo a sectores ver anexo número 2.

### *2.1 Concepto de Prestaciones Sociales para la Seguridad Social*

Una realidad inexcusable es la de admitir que la Seguridad Social y el Derecho del Trabajo tienen un vínculo intrínseco, por los sujetos que intervienen en las relaciones que le interesan a estas dos ramas del Derecho en función del sujeto que protegen, es una pequeña línea la que les divide porque para la protección del trabajador deben desde su ámbito de competencia procurar el mayor bienestar posible para el sujeto de interés, la Ley de Seguridad Social establece en parte conducente que son sujetos de aseguramiento obligatorio, las personas que se encuentren vinculadas a otra sea natural o jurídica independientemente del tipo de relación laboral que los vincule (LSS, Art. 5 inc. a). El Ministerio del Trabajo vela por la protección y cumplimiento de los derechos laboral y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social vela por la seguridad social.

Ahora bien, especialistas en la materia de Seguridad Social refieren que incurrimos en un error dialéctico y de terminología al referirnos a prestaciones sociales en materia laboral, y que deberíamos llamarles “prestaciones laborales”, porque las primeras son las propias de la Seguridad Social y son de denominación general lo que incluye una amplia clasificación, sin embargo, es obligación decir que por la práctica y el quehacer cotidiano en el Derecho Laboral nicaragüense las autoridades laborales, en reiteradas ocasiones o más bien de manera continua les denominan “prestaciones sociales” y no “prestaciones laborales”; la justificación de esta última denominación radica en el alcance que para algunos tiene referirnos a prestaciones sociales, que resultan ser la rama madre y general, muy amplia de prestaciones. A todo este mar de cuestionamientos, si bien es cierto el término

prestaciones sociales se nos presenta de manera cotidiana, tiene lógica que les llamemos prestaciones laborales para delimitar su alcance, empero a pesar de compartir la idea bien expuesta por un especialista muy reconocido de la Seguridad Social el maestro Doctor Manuel Ruíz de llamarles de esa manera, espero que este sea un precedente para la reflexión y que de ahora en más los estudiosos del Derecho Laboral se pronuncien al respecto, aunque para nosotros en estos momentos nos resulte en obligación continuar llamándoles así (prestaciones sociales) y recordando que las prestaciones sociales son el género de varios tipos de prestaciones atribuibles al trabajador.

El Doctor Manuel Ruíz establece que la Seguridad Social son las contingencias propias de la vida o bien del trabajo, y que las prestaciones sociales por su naturaleza se clasifican en:

- ❖ Por servicio: aquellos recibidos por los beneficiarios del seguro (atención médica a niños del asegurado hasta los doce años).
- ❖ De especie: entrega de medicamento, aparatos auxiliares, subsidio de lactancia hasta por seis meses (meses en los que se distribuyen 45 potes de leche maternizada para el lactante) y otros.
- ❖ De dinero: los subsidios y pensiones otorgados a los trabajadores adscritos al seguro social.

Se les denomina servicios sociales a las prestaciones que comprenden los servicios sociales que tienen como propósito favorecer y contribuir a la elevación del nivel de vida de la población asegurada, coadyuvando a su formación moral, cultural y profesional (LSS, Art. 86). Para la seguridad social prestaciones son todos los beneficios otorgados al trabajador devenido de su afiliación a la seguridad social y a través de los servicios sociales se procura mejorar la calidad de vida del asegurado, lo que a fin de cuenta se traducen en el conjunto de pensiones y subsidios que se le otorgan a éste, además de la creación de programas alternos como la creación y mantenimiento de centros vacacionales, promoción y realización de actividades culturales y deportivas entre los asegurados (LSS, Art. 87 inc. a-e).

## *2.2 Prestaciones Sociales para los trabajadores organizados en sindicatos, caso en concreto de los adscritos a la Confederación de Sindicato de Trabajadores “José Benito Escobar”, CST- JBE*

La organización de los trabajadores en sindicatos constituye la contraparte para la autoridad administrativa que tiene encomendada la tarea de la aplicación de la legislación laboral y de velar por la entrega y cumplimiento efectivo del pago de prestaciones sociales. En este apartado se hará referencia en concreto a cómo los trabajadores organizados en la CSJ-JBE, conciben a las prestaciones sociales, lo

que las comprenden y el trámite interno que sus agremiados siguen en su empresa de previo a acudir a la vía administrativa y a la jurisdiccional, recordando que ambas vías no son excluyentes entre sí. Este segmento de trabajadores que forman parte de sindicatos (asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus intereses, C.T., Art. 203), a su vez constituyen la Confederación (que es la unión de dos o más sindicatos dedicados a una misma actividad económica, C.T., Art. 227), se especializan en atender y se encuentran mayormente conformado por sindicatos del sector privado como lo son trabajadores de construcción, maquilas, plástico y papel y otros.

Las prestaciones sociales son definidas como el derecho que adquiere el trabajador al estar prestando de forma continua su servicio o fuerza de trabajo por un período determinado a un mismo empleador, y se dividen en dos: vacaciones y décimo tercer mes previstas por el C.T., Art. 42. Sin embargo, refieren que se puede hablar de prestaciones adicionales donde se incluirían el pago de salarios no devengados, pago de horas extras y otros.

La historia de las prestaciones sociales ha sido un fenómeno estandarizado de modo comparativo con otras legislaciones, por lo que el C. T. resulta ser normativa suficiente, además que no se admitiría una reforma en este sentido por los parámetros internacionales que ya establecen la valuación en factores por día acumulados de vacaciones, por ejemplo, la solución es la mejora de condiciones de los trabajadores a través de las convenciones colectivas. Es decir, la convención colectiva es el ideal de mejoramiento y reconocimiento de derechos laborales que benefician al trabajador, piénsese, el C.T. determina el pago proporcional –al finalizar la relación laboral- de vacaciones y décimo tercer mes, pero la convención colectiva puede establecer un monto mayor en concepto de décimo tercer mes, o bien establecer que por décimo tercer mes al trabajador activo se le pagarán tres meses de salario de más, o lo que trabajadores y empleadores hayan convenido, siempre y cuando, no sea en detrimento de los derechos laborales establecidos por la legislación laboral.

La exigibilidad de las prestaciones sociales en la práctica sindical es la siguiente: durante la relación laboral y una vez finalizada. Mientras se desarrolle la relación laboral, es obligación de la organización sindical velar por el cumplimiento del Código del Trabajo, leyes y reglamentos (Decreto 55- 97: Reglamento de Asociaciones Sindicales, Art. 5 inc. 6), en este sentido el sindicato o los sindicatos en la empresa deberán estar pendientes de que el trabajador haga uso efectivo de la prestación laboral de vacaciones, el empleador deberá programar y elaborar el calendario de vacaciones puesto en lugar visible de los trabajadores (C.T., Art. 76), es política de la CST-JBE que el trabajador descanse las vacaciones, sin embargo, nos dicen que muchas veces por necesidad económica y por la falta de generar otros ingresos el trabajador accede a no descansar sus vacaciones y solicita le sean pagas y no descansadas.



Cuando a lo interno de la empresa surjan conflictos devenidos de la omisión o transgresión de derechos laborales y especialmente del pago de prestaciones sociales, el trabajador se avocará a su organización sindical, los sindicatos a lo interno de la empresa son el mecanismo de defensa de los derechos de los trabajadores, sus representantes conocerán y manejarán el marco jurídico laboral. Además, es importante mencionar que la jerarquía de normas que manejan los representantes sindicales es la siguiente:

- ❖ Constitución Política
- ❖ Convención Colectiva
- ❖ Reglamento Interno Disciplinario
- ❖ Código del Trabajo

El Código del Trabajo es el piso para crear las mejores condiciones para el trabajador. Este resulta ser un panorama interesante porque el C.T. es jerárquicamente en el ordenamiento jurídico la norma que rige y regula las relaciones laborales, después de la Cn; razón por la que los sindicatos sugieren o en su lógica de funcionamiento que la regulación específica de acuerdo a determinado sector previsto en la Convención Colectiva es superior jerárquicamente que la ley ordinaria que rige las relaciones laborales en general, no podemos admitir tal situación porque un acuerdo entre partes de carácter privado vinculante sólo a los trabajadores en concreto a los que le sean aplicable no puede de primas a primeras tener mayor valor jurídico que la ley ordinaria, sin embargo, panorama diferente se nos presenta ante la aplicación de la ley de la materia y la convención colectiva para el caso en concreto, cuando ésta última contenga mejores y mayores derechos para el trabajador prima sobre lo establecido por el C.T., caso en contrario jerárquicamente la Cn, el C.T. y el sistema de jerarquía de normas rige en principio las relaciones laborales.

El manejo interno que justifique determinados actos realizados por las organizaciones sindicales no siempre son parte integrante las leyes que sustentan su conformación, sino que se circunscribe al accionar en la cotidianeidad y el funcionamiento mismo del sindicato. Es importante referir que la CSJ-JBC, no cuenta con una base de datos de estadísticas que pueda reflejar el accionar de esta organización de trabajadores, pero si por la práctica pueden referir que mensualmente reciben a unos treinta trabajadores que acuden a sus instalaciones exponiendo conflictos de naturaleza individual o colectivos, pero lo interesante de esto es que generalmente se tratan de trabajadores no organizados, porque la central apoya a los trabajadores en general aunque no estén afiliados a su organización.

Las organizaciones sindicales tienen por objeto la defensa del marco jurídico nacional relativo a los derechos laborales, a través de los convenios colectivos se logra el mejoramiento de las condiciones laborales, la restitución y reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores.

### *2.3 Concepto de Prestaciones sociales para el Ministerio del Trabajo*

La práctica generalizada devenida de las actuaciones del Ministerio del Trabajo como autoridad administrativa ha generado que se conciba a las prestaciones sociales como todos los beneficios cuantificables que recibe el trabajador durante la relación laboral o una vez finalizada la relación laboral. En este sentido el Doctor Malespín (2005) les define:

Prestaciones no son sólo vacaciones y el décimo tercer mes. Son prestaciones todos los derechos laborales que se puedan cuantificar en términos económicos. Es decir, horas extras, séptimos días, indemnización por antigüedad, etcétera. Las prestaciones pueden estar estipuladas en el Código del Trabajo, en su contrato individual de trabajo y en su convenio colectivo (129).

Es decir, lo determinante es que los beneficios obtenidos por el trabajador durante la relación laboral puedan ser cuantificables o pueden ser medibles económicamente. El MITRAB no maneja una lista de prestaciones sociales, porque se deberá examinar la normativa laboral que le es aplicable al trabajador en concreto, se valoran factores como la condición del trabajador, tiempo laborado, jornadas –a fin de cuantificar-, tipo de trabajo ejecutado porque el Código del Trabajo singulariza el tratamiento de algunas actividades laborales. A esto le debemos agregar que la reclamación de prestaciones sociales únicamente cabe cuando la solicita el trabajador individual y no la colectividad de trabajadores, porque se debe analizar caso por caso y no se pueden emitir en este sentido resoluciones que afecten a más de un trabajador porque de ser así podrían quedar desprotegidos algunos derechos laborales que solo atañen a un trabajador y no al colectivo. La ley No. 516: Ley de Derechos Laborales Adquiridos, establece que todos los derechos establecidos para los trabajadores establecidos por la Constitución Política, Código del Trabajo, leyes especiales, reglamentos ministeriales, convenios colectivos y contratos individuales, serán considerados como derechos laborales adquiridos en términos definitivos (Ley de Derechos Adquiridos, Art. 2), es decir, esta ley garantiza que los derechos reconocidos por la legislación laboral son derechos adquiridos y por tanto deben reconocerse como tales a beneficio del trabajador.

En consulta jurídica evacuada por la Dirección Jurídica del MITRAB el Dr. Nelson Enrique Pérez Fonseca nos ha expresado que prestaciones sociales son:

...Es criterio de esta Dirección que prestaciones sociales son todos aquellos beneficios que percibe el trabajador derivados de legislación laboral, el contrato de trabajo o la convención colectiva, y que pueden ser cuantificados monetariamente, como el salario, las horas extras, las vacaciones, décimo tercer mes, entre otros.

Reitero, no existe un listado de prestaciones sociales, sino que el trabajador puede acudir ante las Inspectorías Departamentales del Trabajo a interponer denuncia cuando el empleador violente las disposiciones contenidas en la legislación laboral, como el pago del salario, vacaciones, décimo tercer mes, entre otras.

De todas las definiciones vertidas concluimos y admitimos que prestaciones sociales son todos los beneficios que adquiere el trabajador durante la relación laboral y que pueden ser cuantificable económicamente, derivados de la legislación laboral, contrato individual de trabajo y convención colectiva, y constituyen derechos adquiridos durante la relación laboral exigibles en el desarrollo de ésta y una vez finalizada, siempre y cuando el tiempo para la reclamación de los mismos no haya prescrito. Es importante establecer que aunque la autoridad administrativa no cuente con un concepto jurídico de prestaciones sociales se ha valido La Ley No. 516: Ley Derechos Laborales Adquiridos para definirlos como beneficios establecidos a favor de las personas trabajadoras en la legislación laboral.

Es un aspecto muy importante para el estudio de la eficacia en la reclamación de prestaciones sociales la definición de las mismas, empero ante la inexistencia de la unificación de conceptos en torno al tema es menester afirmar que existe un esfuerzo real de parte del Ministerio del Trabajo como autoridad administrativa para suplir esta situación, nuestro Código del Trabajo aunque es un cuerpo normativo con menos de veinte años ha quedado más que comprada la necesidad de reformas y de adecuarlo a las realidades del entorno. El análisis de las prestaciones sociales es un tema con inagotables alternativas de estudio por los múltiples factores que inciden en su nacimiento, el principal de ellos a mi criterio la relación laboral misma, si el Código definiera qué son prestaciones sociales efectivamente se tendría claridad que cuando nos referimos a éstas hablamos con propiedad de las mismas y no divagamos ni suponemos e ideamos una clasificación, tendríamos ideas precisas de las mismas, es un tema interesante sobre todo porque afecta el elemento económico del trabajador, el que a fin de cuentas realiza un trabajo para percibir una remuneración previamente pactada con su empleador.

### 3. LISTA DE PRESTACIONES SOCIALES AQUIRIDAS POR EL TRABAJADOR

El reconocimiento de las prestaciones sociales atañe a la generalidad de los trabajadores, sin importar el tipo de trabajo que ejecuten o la actividad a la que se dediquen, es importante mencionar que se hará una clasificación general que estará sujeta a cambio evidentemente en función de la especialidad de los trabajos realizados y de lo establecido por el contrato individual de trabajo o bien por las convenciones colectivas. Esta lista ha sido sustraída del texto del C.T. cuyo

cuerpo orgánico las contiene de manera muy dispersa, razón por la que carecen de sistematicidad y coherencia se debe leer con mucho cuidado para lograr identificarles, además esta lista que se presenta es en función de lo que la jurisprudencia administrativa ha venido estableciendo como prestaciones e insistimos en afirmar que son llamadas indistintamente prestaciones sociales, prestaciones laboral y prestaciones. Las primeras luces que al respecto encontramos es lo regulado por el C.T., Art. 29 el que de manera general prohíbe que en el contrato de trabajo se establezca el no pago de las prestaciones sociales y admite la irrenunciabilidad de las mismas. Asimismo, retomamos la idea de que la reclamación de prestaciones sociales sólo las podrá hacer un trabajador individual y su exigibilidad podrá ser durante la relación laboral, es decir, cuando el trabajador es activo, o cuando se da por finalizada la relación laboral, en cualquiera de las dos situaciones el trabajador puede acudir a la sede administrativa y denunciar el incumplimiento del pago de sus prestaciones.

### *3.1 Prestaciones Sociales*

Todo trabajador tiene derecho a exigir el pago efectivo del salario que devenga producto de la ejecución intelectual o manual del trabajo, en este sentido, las prestaciones social generadas durante la relación laboral constituyen la materialización económica derivada del esfuerzo del trabajador por la ejecución del trabajo, ante el incumplimiento de ese reconocimiento económico devengado por el trabajador se origina un problema que origina en el trabajador la necesidad de hacer uso efectivo de sus derechos y lo obliga a tomar las medidas necesarias para salvaguardar sus derechos laborales suprimidos arbitrariamente por su empleador al que podrá denunciar ante la autoridad administrativa para asesorarse o bien puede acudir a su organización sindical en busca de ayuda. A continuación se presenta una lista de prestaciones sociales que contiene lo regulado de manera dispersa por el Código del Trabajo y por la jurisprudencia administrativa laboral, sin detrimento de otras prestaciones que puedan ser otorgadas y reconocidas al trabajador por el contrato individual de trabajo y por la convención colectiva.

#### 3.1.1 Salario

Es la retribución que paga el empleador en virtud de la relación laboral o del contrato de trabajo (C.T., Art. 81). El salario es libremente estipulado por las partes, pero nunca podrá ser menor al establecido como salario mínimo previsto por sector y que se rige por la Ley de Salario Mínimo (Ley No. 625: Ley de Salario Mínimo, Arts. 1-4). También se considera como parte del salario “cualquier suma de dinero se entregue a los trabajadores en forma periódica, constante y sin estar sujeto a rendición de cuentas” (Malespín, 2005, p. 42). La periodicidad es determinante para el otorgamiento de derechos.

El salario se clasifica en (C.T., Art. 84):

- ❖ Salario ordinario: el que devenga el trabajador durante la jornada ordinaria (sea diurna, nocturna o mixta de acuerdo a lo establecido por el C.T., Arts. 49-51), y está compuesta por el salario básico, incentivos y comisiones. El Doctor Malespín (2005):  
Los ingresos que percibe el trabajador en concepto de incentivos y comisiones en la jornada ordinaria son considerados parte del salario ordinario...afecto a deducciones...Asimismo, son considerados para el cálculo del pago de prestaciones de ley. Los incentivos comunes son por producción y por antigüedad, los cuales se incluyen en el pago del salario (p. 45).

El pago de comisiones e incentivos están inmersos dentro del salario ordinario, sin embargo, en las reclamaciones de prestaciones sociales ante el MITRAB se pueden observar en las tablas de estadísticas que presenta dicha institución se toma su reclamo de manera singular y no como el total del salario ordinario (Ministerio del Trabajo, 2009 b, p. 72). Asimismo, debemos hacer notar que para la jurisprudencia administrativa laboral ha establecido que “Los viáticos por alimentación si se entregan por parte del empleador sin estar sujetos a ninguna condición, se consideran parte del salario ordinario y deberán tomarse en cuenta para el cálculo de las prestaciones sociales...” (Ortega, 2010, p. 89).

- ❖ Salario extraordinario: el devengado por el trabajador por la realización de trabajo extraordinario (trabajo por horas extras, el que de ser así deberá ser pagado el cien por ciento más de lo establecido en la jornada ordinaria C.T., Art. 62).

La legislación laboral establece “Salario extraordinario es el pago adicional que hace el empleador al trabajador por trabajar después de su jornada ordinaria, en días festivos, de asueto y séptimos días, art. 57 C.T.”(Alemán Mena, 2006 a, p. 182). Es importante precisar que el trabajador por laborar en horas extraordinarias o que labore en su día de descanso o compensatorio el empleador deberá pagarle el cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal, nuestra legislación establece que no serán más de tres horas al día, ni seis a la semana las que el trabajador labore en concepto de horas extraordinarias (C.T., Art.58, 62). En cuanto a los asuetos es potestad del ejecutivo decretar el goce de salario o a cuenta de vacaciones, a efectos del estudio nos interesa el primero porque contiene el elemento cuantificable. (C.T., 66, 67, 68).

La forma de estipular el salario puede ser (C.T., Art. 82):

- ❖ Por unidad de tiempo (en atención al número de horas o días laborados, sin la estimación de resultados).

- ❖ Por obra, unidad de pieza o a destajo, no se toma en cuenta el tiempo que se empleó para ejecutar la labor sólo el resultado. Los trabajadores contratados en esta modalidad para el pago de su séptimo día o día de descanso se promediaran los seis días de salario.
- ❖ Por tarea, cuando el trabajador deba dar unos resultados dentro de un tiempo convenido.

La periodicidad del pago del salario será (C.T., 86, 149):

- ❖ Una semana, si se trata de obreros.
- ❖ Quince días si trata de empleador.
- ❖ Los trabajadores domésticos pueden ser pagados semanal, quincenal o mensualmente.
- ❖ Los trabajadores del Estado por práctica perciben el salario mensualmente (Malespín, 2005).

Las partes pueden acordar la modalidad de pagos de salario, siempre y cuando no contravengan disposiciones legales en detrimento de derechos laborales del trabajador, de igual manera, cuando el empleador incurra en retraso deberá pagar al trabajador después de las dos semanas de trabajo subsiguiente a la primera un décimo más de lo debido por cada semana de retraso (C.T., Art. 86).

El salario deberá ser pagado en moneda de curso legal y en el centro de trabajo. De igual manera, se deberá pagar el séptimo día, cuando se trabaje seis días consecutivos, o bien cuando los días de trabajo sea inferior a seis días consecutivos, será considerado días consecutivos laborados cuando se llegue a seis días laborados en dos semanas (C.T., Arts. 64, 86). Cuando se trate de condiciones de trabajo el C.T., prevé:

El trabajo de servicio doméstico, además del salario devengado por el trabajador del servicio doméstico, se le proporcionará alimentos de calidad y en cantidad suficiente y el suministro de habitación, cuando duerma en la casa donde labora (C.T., Art.164).

También hacemos notar la peculiaridad de esta prestación y es que al finalizar la relación laboral, también puede ser exigido el pago de salario que no ha sido remunerado por el trabajador al momento de dar por terminada la relación laboral sin importar la causa (C.T., Art. 77).

### 3.1.2 Vacaciones

Las vacaciones es el descanso continuo y remunerado durante quince días que recibe el trabajador por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador. En cuanto a las relaciones laborales que tienen un

tratamiento especial, la de los trabajadores al servicio del Estado y sus instituciones disfrutarán de vacaciones remuneradas desde el Sábado de Ramos hasta el Domingo de Pascuas, del veinticuatro de Diciembre al Primero de Enero, y de dieciséis días más durante el año (C.T., Art. 76). Se entiende ininterrumpido el período de vacaciones cuando el trabajador se enferme, por embarazo de la trabajadora y permisos con goce de salario (Malespín, 2005).

Las vacaciones son consideradas prestaciones de ley o bien prestaciones sociales, porque nuestra legislación les refiere sin distingo alguno, y deberán ser pagadas durante y una vez finalizada la relación de trabajo -es en éste último supuesto que el trabajador recibe determinada cantidad monetaria- sin importar la causa de terminación del contrato de trabajo, o bien si es contrato por tiempo determinado o por tiempo indeterminado (C.T., Art. 77).

El cálculo de pago de vacaciones se computará en base al salario ordinario (comprendido por salario básico más comisiones e incentivos) cuando se tenga salario fijo, de tener un salario variable se calculará en base a salario ordinario de los últimos seis meses (C.T., Art. 78). La interrupción del trabajo por justa causa como el permiso o licencia con goce de salario en atención a lo previsto en el C.T., Art. 74 inc. a-b y el Art. inc. a-b y el pago del cincuenta por ciento del salario en el supuesto del inc. c (todo este articulado puede ser consultado en el anexo correspondiente), este aspecto es importante porque la interrupción justificada de las labores no afectan el derecho a la acumulación de vacaciones remuneradas que tenga el trabajador.

Asimismo, “todo trabajador tiene derecho a disfrutar de vacaciones, independientemente de la naturaleza del trabajo que realiza y de la naturaleza del contrato de trabajo” (Malespín, 2005, p. 61). En la práctica se admite la incompensabilidad de las vacaciones en las condiciones expuestas por el Doctor Malespín (2005):

La legislación laboral establece la compensación o pago de las vacaciones únicamente en caso de terminación de la relación laboral, sin embargo por costumbre se ha establecido la posibilidad de pagar una parte o la totalidad de las vacaciones que se le adeuden al trabajador, cuando por la naturaleza del trabajo desempeñado o por cualquier razón imputable al empleador, el trabajador no puede gozar de sus vacaciones en la fecha prevista (p. 63).

Sin embargo, para las organizaciones sindicales lo ideal es hacer uso del descanso efectivo por el propósito restaurador de las vacaciones

El empleador mientras el trabajador este gozando de su período de vacaciones no podrá adoptar ninguna medida en contra del trabajador, es decir, no podrá despedirlo, o requerirlo para la ejecución de labores, y otras (C.T., 80).

### 3.1.3 Décimo tercer mes

El décimo tercer es el derecho que tienen el trabajador de que empleador le pague un mes de salario después de un año continuo de trabajo, o la parte proporcional, mayor de un mes u menor de un año. Ese salario adicional es el salario ordinario previsto por el Código del Trabajo (C.T., Art. 93).

En cuanto al salario ordinario previsto a pagarse en concepto de décimo tercer mes es el salario ordinario (salario básico mas incentivos y comisiones), sin embargo, "...la jurisprudencia ha establecido que también debe considerarse como salario ordinario todo ingreso periódico y constante que no esté sujeto a rendición de cuentas" (Malespín, 2005, p. 64). Asimismo, la jurisprudencia administrativa a dejado en claro que no debe admitirse que el pago del décimo tercer mes se hará tomando como salario ordinario el salario básico, debe incluirse el salario ordinario, incentivos y comisiones, y en base a cualquier otro ingreso entregado periódicamente al trabajador como por ejemplo la entrega de un bono (MITRAB, 2010).

Cuando el trabajador tiene un año de estar laborando, el cómputo del año es del que del 1º de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año que deba hacerse el pago, se pagará en los primeros diez días del mes de diciembre, o bien, cuando se haya dado por terminado la relación laboral se deberá pagar durante la primera semana de finalizado el contrato de trabajo. De igual manera, cuando no se pague en el tiempo establecido por la ley, el trabajador deberá indemnizar al trabajador con el equivalente a un día de trabajo por cada día de retraso (Malespín, 2005). Para el cómputo del décimo tercer mes se tendrán como días trabajados las vacaciones disfrutadas, ausencias justificadas, permisos con o sin goce de salario, los asuetos y subsidios por enfermedad (C.T., Art. 96).

El décimo tercer mes también debe ser pagado al trabajador sin importar la causa de terminación del contrato de trabajo.

### 3.1.4 Reposo por maternidad y subsidio por enfermedad con goce de salario

Las mujeres en estado de embarazo tendrán derecho a reposo cuatro semanas antes de la fecha del parto y ocho semanas posteriores al parto, y de hasta diez semanas en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario. El reposo del que goce la trabajadora será como tiempo efectivo de trabajado para fines de pago de décimo tercer mes, vacaciones y antigüedad (C.T., Art. 141). El tema de la protección de la maternidad en materia laboral está concatenado con la seguridad social, en principio se espera que el empleador responsable afilie a sus trabajadores para que éstos puedan gozar de la protección del seguro social, y de



los subsidios correspondientes o de las pensiones según sea el caso, pero cuando no se cumple con esta disposición el empleador debe asumir el monto en concepto sea de pensión (a trabajadores que tengan algún tipo de incapacidad) o bien el subsidio (por incapacidad temporal o por maternidad). En lo previsto por la Ley de Seguridad Social, éste actuará cuando la trabajadora en estado de embarazo así lo amerite, para el pago de subsidios, asistencia médico y otros, siempre y cuando tenga como mínimo dieciséis cotizaciones dentro de las últimas treinta y nueve semanas anteriores al parto (Ley de Seguridad Social, Art. 94), pero si tiene menos de dieciséis cotizaciones el empleador asumirá el total del salario, y no sólo el 40 % como sería de estar inscrita en el seguro social por mayor número de semanas para hacer uso de los beneficios de la seguridad social. Entonces, cuando el trabajador no está afiliado recibirá de su empleador el pago del 100% por subsidio, situación similar ocurre cuando el trabajador sufre un accidente común o enfermedad, si está afiliado al INSS, éste subsidia el 60% de su salario por tener una incapacidad temporal que no dure más de cincuenta y dos días, el otro 40% por costumbre lo otorga el empleador, el subsidio se pagará a partir del cuarto día, salvo cuando el trabajador deba ser hospitalizado se pagará desde el primer día, pero todo esto es previsto por el Seguro Social.

### 3.1.5 Otras prestaciones sociales

La no determinación de una clasificación unitaria mínima de prestaciones sociales previamente establecidas por el Código del Trabajo, debemos dejar abierta la posibilidad que además de las prestaciones sociales previamente expuestas el trabajador pueda adquirir otras, derivadas del Contrato Individual de Trabajo, de la Convención Colectiva o bien, de cualquier otro cuerpo normativo vinculante y aplicable al trabajador individual.

### *3.2 Indemnizaciones*

La indemnización por antigüedad, deviene de la terminación de la relación laboral, siempre y cuando concurren los supuestos previstos por la ley. La antigüedad en la relación laboral la adquieren los trabajadores por tiempo indeterminado, de manera tal que no es adquirido por los trabajadores por tiempo determinado. Para algunos la indemnización no es una prestación social, sino que es una forma de compensar o resarcir al trabajador por haber terminado la relación de trabajo o por haber trabajado ciertos número de años para un mismo empleador, de una u otra manera se tendrá derecho a la indemnización por antigüedad cuando el trabajador por decisión unilateral rescinda el contrato, renunciando con quince días de anticipación y por escrito, de lo contrario de dejar de asistir sin justificación al centro de trabajo se presumirá como abandono del puesto de trabajo y perderá el derecho a la indemnización; el siguiente supuesto es el de la renuncia por mutuo acuerdo se puede dar por terminada la relación laboral, ambas formas de terminación de la relación laboral no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme al C.T., Art. 45 (C.T., 43-44).

Así como por decisión unilateral del empleador, quien al rescindir el contrato sin justificación deberá indemnizar al trabajador por cantidad equivalente a (C.T., Art. 45):

1. Un mes salario por los primeros tres años de trabajo;
2. Veinte días de salario a partir del cuarto años.

En ningún caso la indemnización será mayor de cinco meses, ni menor de un mes. Las fracciones entre años se liquidarán proporcionalmente.

En conclusión la lista de prestaciones sociales previamente tratada ha sido sustraída del Código del Trabajo, tal y como hemos expuesto nuestra legislación laboral y en concreto el Código del Trabajo tiene un vacío al no establecer una lista clara de prestaciones sociales, ya que, protege enérgicamente el pago del décimo tercer mes y vacaciones proporcionales, no así otras prestaciones sociales tales como los incentivos por ejemplo o no refiere los viáticos que jurisprudencialmente son parte del salario ordinario siempre y cuando se entreguen al trabajador y que no deban ser sujetos de rendición de cuentas, pero aspectos como los bonos quedan totalmente fuera de regulación del nuestro Código del Trabajo. Si analizamos, la no enumeración de prestaciones sociales o la no clasificación precisa de las mismas ha generado lo que sucede actualmente y es que los empleadores discrecionalmente le paguen al trabajador lo que les venga en gana, muchas veces no cumplen con el pago correcto de horas extras laboradas, o las comisiones y se valen de cualquier artimaña para invertir el mínimo en el pago de trabajadores y obtener mayores índices de productividad, es decir, mayor ganancia al menor costo, esta es una fuerte debilidad de nuestro sistema que debe ser superado, por otro lado debemos tomar en cuenta que el trabajador individual que no forma parte de una empresa con organización de sindical es de los más afectado ante esta falta de enumeración o bien clasificación clara de prestaciones sociales, porque no está en posición de negociar con su empleador, él se limita a laborar y muchas veces sus derechos laborales son violentados por lo que el incumplimiento del pago de sus prestaciones sociales es una práctica generalizada de los empleadores máxime de los privados. La importancia de definir y de clasificar en el Código del Trabajo a las prestaciones sociales a las que tiene derecho el trabajador es debido a que el Código es el cuerpo normativo que establece el conjunto de disposiciones y normas mínimas que rigen las relaciones entre trabajadores y empleadores, susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, el contrato y la convención colectiva.

#### 4. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVA PARA LA RECLAMACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES ANTE LA INSPECTORÍA DEPARTAMENTAL DEL TRABAJO

El Ministerio del Trabajo conoce de las denuncias por reclamaciones de prestaciones sociales, sin embargo, en su actividad administrativa no cuenta con un procedimiento laboral preestablecido para el tratamiento de las mismas, por ello dos de sus Direcciones Generales se interrelacionan para atender las demandas de este tipo. Es muy importante hacer una reflexión al respecto ya que, por la evolución constante del Derecho Laboral y particularmente de las relaciones laborales nuestra legislación laboral no ha logrado suplir este vacío jurídico, y el Ministerio del Trabajo se ha visto obligado a la utilización de la legislación existente para no colisionar los derechos laborales del trabajador, es una realidad que todo lo actuado por la autoridad tiene una razón de ser y una explicación intrínseca, los usuarios de la administración pública no podemos conocer absolutamente todos los trámites y todo el funcionamiento del MITRAB aunque quisiéramos. La autoridad administrativa actuando con firme convicción de acuerdo a los mandatos constitucionales y a las leyes de la materia que le facultan y dirigen su actuación han logrado suplir la carencia de un proceso determinado de manera muy acertada, para no dejar desprotegido al trabajador, tal situación se ve claramente reflejada en la jurisprudencia administrativa y en los datos estadísticos vertidos por esta dependencia gubernamental. Podemos afirmar que discrecionalmente se aplican tales procedimientos, sólo atendiendo al caso en concreto, por la misma diversidad de relaciones laborales y de los diversos factores precitados que inciden en el reconocimiento de las prestaciones sociales.

La Dirección General de Derechos Colectivos y Asesoría Laboral del Ministerio del Trabajo a través de la Dirección Jurídica asesora y orienta jurídicamente a trabajadores y empleadores a fin de dar respuestas oportunas a las consultas que les presentan. Los funcionarios públicos que reciben las consultas son denominados asesores laborales, el trabajador que considere que sus derechos laborales están siendo violentados acude a esta dirección y recibe asesoría gratuita. Y la otra dependencia del MITRAB que conoce de reclamaciones de prestaciones sociales es la Dirección General de Inspección del Trabajo a través de las Inspectorías Departamentales del Trabajo y a través de las dependencias Departamentales que conocen del Procedimiento Administrativo por Presunción de Faltas y el Procedimiento Administrativo Laboral Oral. Si bien es cierto no tuvimos acceso directo a conocer cómo interactúan internamente las dependencias del MITRAB que se vinculan a la reclamación de las prestaciones sociales con el aporte de funcionarios de dichas dependencias logramos concluir que el Ministerio del Trabajo trata administrativo las prestaciones sociales por medio de tres tipos de procedimientos, atendiendo al tipo de trabajador, derechos exigidos, momento de exigibilidad de prestaciones sociales y causas que dieron origen a su reclamación. A razón de lo antes establecidos concluimos que los procesos son:

- ❖ Conciliación Individual (Tramitada ante el Departamento de Conciliación Individual de la Dirección General de Derechos Colectivos y Asesoría Laboral).
- ❖ Cancelación Individual del Contrato de Trabajo, o el jurídicamente denominado despido justificado previsto por el C.T., Art. 48 (Tramitado ante la Inspectoría Departamental del Trabajo siguiendo el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, regulado por ACUERDO MINISTERIAL No. JCHG – 019-12-08 RELATIVO AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL ORAL).

En cuanto a este procedimiento hago la salvedad que no será ni parcialmente tratado, puesto que, es un proceso que inicia el empleador y ha sido objeto de investigación la reclamación de prestaciones sociales exigidas por el trabajador individual del sector privado; empero, debemos mencionar que, cuando opera el despido justificado el trabajador tiene derecho a recibir sus prestaciones de ley como son el pago proporcional de vacaciones y décimo tercer mes, así como los pagos no entregados al término de la relación. Este proceso administrativo se incoa para autorizar al empleador despedir a su trabajador alegando cualquiera de las causales previstas por el C.T., Art. 48, es un auténtico proceso laboral contradictorio cuyo efecto directo es la pérdida de la indemnización por antigüedad, de manera sencilla así podemos referir este procedimiento.

- ❖ Procedimiento Administrativo por Presunción de Faltas (Tramitado ante la Inspectoría Departamental del Trabajo, regulado por la Ley No. Ley No. 664: Ley General de Inspección del Trabajo).

#### *4.1 Trámite de Conciliación Individual y Colectiva*

El Ministerio del Trabajo está actualmente impulsando ampliamente este mecanismo para la solución de reclamaciones de prestaciones sociales a todos los niveles en las relaciones laborales. La conciliación laboral individual es un Método Alternativo de Resolución de Conflictos, con el que personas trabajadoras y empleadores de forma voluntaria, tienen la oportunidad de solucionar un conflicto sobre prestaciones sociales, después que termino su relación laboral.

Todo el proceso de conciliación es asistido por una abogada o abogado conciliador del MITRAB, que es un facilitador en el proceso de comunicación entre empleador y el trabajador para que logren ponerse de acuerdo entre sí; garantizando la restitución de derechos de las personas trabajadoras y el cumplimiento de las disposiciones de la Ley No. 185: Código del Trabajo. En este

sentir, la autoridad administrativa juega el papel de amigable componedor, y la conciliación individual contribuye a evitar procesos jurisdiccionales.

Son ventajas de la conciliación:

- ❖ Es un Método rápido y sencillo.
- ❖ Es un servicio sin costo.
- ❖ Asistido por una abogada o abogado conciliador del MITRAB.
- ❖ Se logran verdaderos resultados en un ambiente respetuoso
- ❖ Confidencial.
- ❖ Se realiza dentro del marco de la ley.
- ❖ El acuerdo es definitivo y de cumplimiento obligatorio.

El Trámite Conciliatorio en sede administrativa opera de la siguiente manera:

1- Se acude al Ministerio del Trabajo, dirigierte a la Dirección Jurídica. Ahí una orientadora u orientador laboral analiza tu caso, crea tu expediente y te entrega una esquila.

2- La esquila la presentas en la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación, donde se te asigna una abogada o abogado conciliador que llevara tu caso.

3- La secretaria o secretario de la Dirección, programa una cita única en donde se define el día en que la persona trabajadora, empleador (a) y abogada o abogado conciliador, asisten de forma voluntaria a una reunión conciliadora donde podrán ponerse de acuerdo.

4- El día de la cita se reúnen en la oficina de la abogada o abogado conciliador en un ambiente de respeto mutuo e inicia la comunicación entre empleador (a) y persona trabajadora, teniendo ambos la oportunidad de intervenir, moderados por la abogada o abogado conciliador. Si las partes logran un acuerdo, se redacta un “acta de acuerdos” que incluye solamente los puntos acordados; empleador y trabajador la firman y lo ahí señalado es de cumplimiento obligatorio e irreversible.

En caso que el empleador (a) y la persona trabajadora no lleguen a un acuerdo, el Ministerio del Trabajo, traslada el caso a la vía judicial y el MITRAB lo apoya con su Dirección de Defensoría Laboral.

Para la reclamación de prestaciones sociales no se requiere del agotamiento de la vía administrativa, pero sin duda alguna es el medio idóneo para exigir el

cumplimiento de las mismas, por tratarse de trámites expeditos. Concluimos afirmando que la conciliación es para la autoridad administrativa el medio idóneo para la solución de conflictos de naturaleza individual y colectivos, ya que a diferencia de otros procedimientos en sede administrativa éste busca el entendimiento y acuerdo inmediato entre las partes a fin de evitar un proceso con mayores implicancias.

#### 4.1.1 Datos Estadísticos sobre la Conciliación Individual en la reclamación de prestaciones sociales

El anuario estadístico del MITRAB, 2009 b, p. 68 y siguientes, establece en su apartado referido a Derechos Colectivos y Asesoría Laboral, los datos que demuestran las acciones de la Dirección General de Derechos Colectivos y Asesoría Laboral y de sus dos dependencias de interés para el estudio de la eficacia en la reclamación de prestaciones sociales, nos referimos a la Dirección Jurídica y al Departamento de Conciliación Individual. Es importante mencionar que los datos estadísticos demuestran cifras generales y no precisan las oficinas en las que se presentan dichos reclamos, por ello hemos mencionado en cuanto a la conciliación individual la Dirección que les trata en el Ministerio del Trabajo, asimismo mencionamos que la numeración de los anexos corresponden a la establecida por el anuario estadístico del MITRAB, pero fueron ordenados de manera lógica y en secuencia.

Los reclamos laborales interpuestos por los trabajadores ante el MITRAB por sexo, actividad económica, tipo de propiedad y ubicación en el año 2009 por cifras absolutas fue de 12, 261 (ver anexo 3, cuadro No. 1, Anuario estadístico MITRAB, 2009 b, p. 69, 70). Estadísticamente en 2005 se presentaron 8, 270 reclamos laborales creciendo considerablemente en 2009 (ver anexo 3, MITRAB, 2009 b, p. 71), esto que refleja que evidentemente los trabajadores están haciendo uso de la vía administrativa presentando sus reclamos laborales, los que están siendo resueltos porque de no ser así no haría uso de esta vía el trabajador. Ahora bien, en cuanto al reclamos de prestaciones sociales de manera concreta no son abordadas, pero si forman parte integrante del dato estadístico referido a causas de reclamos laborales interpuestos por personas trabajadoras en cifras absolutas 2009 fue de 15, 492, divididos por sexo fueron 10, 269 los hombres reclamaron ante el MITRAB y 5,223 mujeres lo hicieron, los reclamos que se encuentra son por: salarios, prestaciones sociales, incentivos, horas extraordinarias, y otras prestaciones sociales (Ver anexo 3, cuadro 2, MITRAB, 2009 b, p. 72).

La solución de los reclamos laborales introducidos ante el MITRAB en el año 2009 fue por Departamento y por sexo demuestra los siguientes datos se llevó a cabo el pago de los montos objeto de reclamo en un total fueron 3,778 hombres accedieron a recibir el pago referido y 2, 501 mujeres lo recibieron de los 12, 261 reclamos en total, las demás utilizaron otras formas de solución del reclamo (Ver

anexo 3, cuadro 3, MITRAB, 2009, p. 73). Los montos recuperados en las Conciliaciones Individuales ante el MITRAB fueron en total de C\$37,624, 799 en contraposición a lo recuperado en el año 2007 que fue de C\$18,170, 854, y de C\$ 24, 589, 189 en 2008, con este dato referido brevemente se demuestra que las prestaciones sociales entre otro tipo de reclamos ante el MITRAB ha aumentado de 2007 a 2009 (Ver anexo 3, cuadro 4, MITRAB, 2009 b, p. 74- 75).

La Dirección Jurídica del MITRAB a evacuado en 2009 un total de 74, 880 consultas jurídicas, creciendo de 18, 750 consultas realizadas en 2007, 62, 380 consultas evacuadas en 2008 hasta la cifra del 2009 referida, asimismo, el dato numérico del consultante es el siguiente 10, 535 de las consultas las hizo el empleador, 63, 731 consultas las hizo el trabajador y 614 de las consultas fueron realizadas por los sindicatos, esto nos refleja que los trabajadores se están empoderando y efectivamente acuden al MITRAB como instancia administrativa para asesorarse y exigir la tutela efectiva de sus derechos labores, y como he precisado acuden a esta vía porque reciben respuestas oportunas y certeras, ahora bien en cuanto a los aspectos jurídicos consultados y la norma consultada, incluyendo algunas prestaciones sociales como vacaciones, salarios, decimo tercer mes y otros se hacen en total 120, 094 consultas (Ver anexo 3, cuadro 15, MITRAB, 2009 b, p. 95- 98).

La reclamación de prestaciones sociales y la conciliación como medio alterno de solución de conflictos es una realidad ha quedado demostrado que efectivamente el MITRAB da trámite y conoce de las reclamaciones que someten a su conocimiento, debemos precisar que la Dirección encomendada para dar trámite a las conciliaciones individuales –que son el aspecto objeto de estudio en el presente trabajo- y para conocer de las consultas jurídicas actúa de manera beligerante demostrando con datos numéricos que de 2007 a 2009 se ha suscitado avances considerables al respecto, ello que nos demuestra dos situaciones voluntad institucional de dar respuesta a las demandas y exigencias de los trabajadores que se dirigen a esta Dirección y la eficacia en la solución de los reclamos a través de la conciliación individual y no sólo eso, se demuestra que las prestaciones sociales al tener el factor económico y de reconocimiento monetario de las mismas son tuteladas por el MITRAB al tener una recuperación de montos millonarios para los trabajadores que han acudido a la conciliación como medio de solución de la reclamación de sus prestaciones sociales.

#### *4.2 Procedimiento Administrativo por Presunción de Faltas*

La Ley No. 664: Ley General de Inspección del Trabajo, publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 180, del 19 de septiembre de 2008, establece el procedimiento administrativo por presunción de faltas. De manera muy general resulta ser un proceso especial, al mismo tiempo la autoridad administrativa laboral lo caracteriza

como el último mecanismo utilizado por los trabajadores, ya que puede ser un arma de doble filo para el trabajador activo. El trabajador denuncia ante la Inspectoría Departamental del Trabajo el incumplimiento del pago de sus prestaciones sociales. Sin intenciones de hacer un abordaje pormenorizado del proceso, en tanto y cuanto la eficacia de la utilización de éste la demostraremos a través de los datos estadísticos presentados por el MITRAB, sí debemos recordar y precisar que las Inspecciones Especiales realizadas por el Inspector del Trabajo son las vinculadas a las prestaciones sociales y de manera concreta la ley referida previamente trata sobre el incumplimiento del pago del salario mínimo y de prestaciones sociales (LGI, Art. 28 inc. f), asimismo, la contravención del pago en tiempo y forma de las prestaciones de ley constituye una Infracción Muy Grave de acuerdo a lo establecido por la misma ley (LGI, Arts. 46 inc. b, 52), de manera que podemos precisar que la transgresión al derecho del trabajo de recibir sus prestaciones sociales es de interés primario para la normativa laboral, sobre todo porque afecta el área de ingresos económicos del trabajador tema sensible y del que debe haber atención especial en virtud de la desigualdad material entre éstos con sus empleadores, es función del Inspector del Trabajo en su labor inspectiva indagar sobre los indicios de violaciones a las leyes laborales en general y concretamente del incumplimiento del pago de prestaciones sociales.

Ahora bien, los trabajadores que entablan una denuncia contra su empleador acuden a la Inspectoría Departamental del Trabajo en donde es atendido por un Inspector del Trabajo quien lo asesorara jurídicamente y recepcionará la denuncia, dejándole claro al trabajador que las denuncias son confidenciales y que ni siquiera es necesario que el trabajador revele su nombre en la denuncia, sin embargo, el Inspector que conoce de la denuncia inmediatamente hace una labora cualificadora, y debe indagar de ante mano la auténtica existencia de la relación laboral, porque de no ser de trabajo se le recomienda al trabajador acudir a la vía correspondiente, de manera tal, que para que en el MITRAB se llene el formato de la denuncia lo determinante será que haya una relación laboral, ahora, de haber una relación de trabajo se debe conocer qué tipo de trabajador es, por el tratamiento especial que se da a los servidores públicos que tienen sus leyes especiales y procedimientos propios que deben seguir de previo a acudir al Ministerio del Trabajo.

El Ministerio recibe a todo trabajador y empleador, pero cualifica y determina si tiene cabida en sede administrativa el reclamo o si debe ser visto por la sede jurisdiccional, o bien, que tipo de conflicto es para orientar al trabajador y al empleador para indicarle las acciones a tomar.

Una vez claramente identificada la relación de trabajo, el trabajador llena el formato de "Denuncia por violación a las leyes laborales" (Ver anexo 4), el que contiene datos necesarios tales como nombre y dirección de la empresa denunciada y la violación que se está denunciando, una vez recepcionada la denuncia se programa inspección para verificar la situación denunciada, de esta



manera se inicia el procedimiento administrativo laboral. Es importante mencionar que a dicho formato se le asigna un número de denuncia porque de continuar el procedimiento administrativo laboral se crea un expediente administrativo que identifica al procedimiento en cuestión.

El Inspector lleva a cabo las diligencias de inspección y de encontrarse con indicios de violaciones de la legislación laboral elabora y presenta el "Acta de Infracción y Presunción de Falta" a su inmediato superior, emplazará al empleador para que en el plazo de tres días, conteste lo que tenga a bien, remitiéndole copia íntegra del acta (LGI, Art. 47, 48). Cumplido el plazo para que el empleador conteste lo que tenga a bien, se abre a prueba por cinco días hábiles para la presentación de alegatos y pruebas de las partes. Rendidas las pruebas correspondientes, el superior del Inspector actuante, emite la resolución dentro del plazo de dos días, la que podrá ser impugnada por los Recursos de Revisión y de Apelación establecidos por la Ley 290: Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo. Dicha resolución emitida por el Inspector Departamental del Trabajo, contendrá la infracción cometida por el empleador o su representante, las infracciones se gradúan en: Infracciones muy graves, infracciones graves, infracciones leves (LGI, Art. 50- 54).

La competencia sancionadora y las sanciones económicas aplicadas corresponde a los Inspectores Departamentales como primera instancia, y a la Dirección General de Inspección del Trabajo como segunda y última instancia, agotando con su resolución la vía administrativa (LGI, Art. 60).

La reclamación de prestaciones sociales hechas por el trabajador utilizando este procedimiento especial regulado por la Ley General de Inspección sin establecerlo de manera precisa implícitamente nos conduce a creer que puede hacer uso de este procedimiento un trabajador activo, es decir, un trabajador que se encuentra laborando y que está siendo víctima de violación de sus derechos laborales, por ello, se admiten las denuncias anónimas (LGI, Art. 37), asimismo, la ley establece que el Inspector del Trabajo está facultado para advertir al empleador y para orientarle las medidas aplicables, entre ellas las correctivas que debe realizar para corregir la situación, es decir, no de primera mano se lleva a cabo de procedimiento administrativo por presunción de faltas lo primero es realizar la inspección, incluso se puede programar un reinspección –por ejemplo- para comprobar si se han adoptado las medidas correctivas, muestra clara de lo que afirmo es sustentado por la Ley General de Inspección, Arts. 28 inc. d, 29).

#### 4.2.1 Datos estadísticos relativos a la reclamación de prestaciones sociales ante la Inspectoría General del Trabajo

Los datos estadísticos que sustentan nuestro estudio es el que maneja la autoridad administrativa, el que a claras luces demuestra cuantitativamente el tratamiento administrativo de las reclamaciones de prestaciones sociales y los niveles de eficacia administrativa para dar respuesta a los requerimientos de intervención en este tipo de conflictos de carácter individual surgido entre empleadores y trabajadores. Los elementos que son el parámetro para cuantificar el número de reclamos laborales atendidos por la Dirección General de Inspectoría del Trabajo son entre otros factores la clasificación por sectores económicos, sexo, ubicación, tipo de propiedad (pública o privada) y otros inciden en la estadística nacional del MITRAB.

El comportamiento de las Inspecciones Laborales en el período de 2005- 2009 fue el siguiente: en cuanto al tema de estudio son de interés las Inspecciones Especiales que son las vinculadas al incumplimiento del pago de prestaciones sociales: en 2005 se realizaron 171 inspecciones especiales, en 2006 461, en 2007 828; a partir de la entrada en vigencia de la Ley General de Inspección en 2008 se realizaron 1,810 y en 2009 se ejecutaron 1,568 (Ver anexo 5, MITRAB, 2009 b, p. 1) indudablemente se refleja un aumento sustancial del número de inspecciones especiales, de manera similar es el comportamiento de otros tipos de inspecciones como las de oficio u ordinarias, esta es una muestra del avance que en materia laboral ejecuta el Estado, y debemos decir que una norma puede ser muy completa, pero depende de la aplicación eficaz que se hace de la misma.

De manera general en 2009 se ejecutaron en total 4,120 inspecciones, las personas cubiertas fueron 141, 313 mujeres y 88, 078 hombres, detectándose un total de infracciones de 12,768; esto incluye la actividad económica sujeta a inspección entre la clasificación presentada por el Ministerio del Trabajo, propiedad pública y privada, por sexo y por ubicación que puede ser urbana y rural (Ver anexo 5, cuadro 2,3, 4, MITRAB, 2009 b, p.2-5). Las infracciones y afectación detectadas vinculan a:

- ❖ Vínculo laboral y contrato de trabajo 3,172 infracciones, personas afectadas son 143, 066.
- ❖ Jornada de trabajo, descanso, permisos y vacaciones 4,469 infracciones, personas afectadas 230,315.

De 2007 a 2009 se ha incrementado el número de personas cubiertas por inspecciones de 204, 268 a 229, 391 (Ver anexo 5, cuadro 4, MITRAB, 2009 b, p. 5). Asimismo, en cuanto a las Reinspecciones, éstas se han incrementado tomando como parámetro el Departamento, actividad económica, propiedad y

ubicación, de 2007 a 2009 han crecido de 1, 044 a 1, 632 (Ver anexo 5, cuadro 5, MITRAB, 2009 b, p. 6, 7).

En cuanto a la eficacia de las inspecciones laborales los datos estadísticos demuestran reducciones en el número de reinspecciones, lo que demuestra que las recomendaciones e indicaciones de los Inspectores del Trabajo se están cumpliendo, en lo relativo a infracciones de 5, 523 inspecciones realizadas en 2009, se reinspeccionaron 3,054 lo que generó una corrección del 45%; y en cuanto a trabajadores afectados por inspección fueron 180, 944, y posteriormente fueron 101, 808 reinspecciones, lo que generó una reducción total del 44% de trabajadores afectados por inspecciones (Ver anexo 5, cuadro 6, MITRAB, 2009 b, p. 8- 10). El número de inspecciones especiales por Departamento se clasifican en: número de inspecciones totales fueron de 1,568, personas trabajadoras afectadas fueron 111, 308; causas de inspección: prestaciones sociales, pago de salario, jornada por número de inspecciones relativas al tópico en concreto fueron de 1,286, para un total de 95,363 trabajadores afectados entre mujeres y hombres (Ver anexo 5, cuadro 7, MITRAB, 2009 b, p. 11, 12).

De manera muy breve y con algunos datos estadísticos hemos comprobado que las actuaciones de inspección de la Inspectoría Departamental del Trabajo, desde la aprobación de la Ley General de Inspección han aumentado las inspecciones, el MITRAB (2009 c) refiere:

A pesar de los limitados recursos con que cuenta el Ministerio del Trabajo, entre enero del 2007 y el primer semestre del 2009, realizamos 15,058 inspecciones frente a 10,414 que se realizaron entre 2002 y 2006 y 10,756 que se practicaron entre 1997 y 2001. Es decir, en relación a los quinquenios de los dos gobiernos anteriores hemos incrementado en el 45% y el 40%, respectivamente (p. 2).

Las prestaciones sociales, su reconocimiento y pago efectiva es tema sensible para trabajadores, ya que constituyen un factor económico de ingreso directo para el trabajador, que a fin de cuentas es el elemento caracterizador y sin temor a equivocarnos motivador de la realización y celebración de relaciones laborales, ya que el empleador requiere del trabajo ejecutado por el trabajador y a cambio le debe una remuneración.

Concluimos afirmando que cualquiera de los dos procedimientos seguidos por la autoridad administrativa previamente citados y soportados con datos estadísticos inciden directamente en la eficacia de la resolución de las reclamaciones de prestaciones sociales ante el MITRAB, en virtud de que a partir del 2007 la autoridad administrativa ha implementado la política de restitución de derechos laborales de los trabajadores, lo que ha generado beneficios y protección para el trabajador, tal actuar diligente se demuestra a través de datos estadísticos, por lo que afirmamos que es eficaz la utilización de la vía administrativa para la solución

de reclamaciones de prestaciones sociales, la limitante que nos encontramos es que dichos beneficios económicos no están conceptualizados, ni cuentan con una clasificación específica en el Código del Trabajo, empero si comprendemos que la eficacia de la norma –o leyes aplicadas al caso en concreto- radica en alcanzar los efectos esperados de la misma por la aplicación de la disposición jurídica por parte de quien debe aplicarla, entonces sí es eficaz la vía administrativa para la reclamación de prestaciones sociales, únicamente que la administración pública por la especialización de los derechos vinculados a las prestaciones sociales ha tenido que suplir la carencia del concepto y clasificación de las prestaciones sociales, pero administrativamente el trabajador cuando acude al MITAB de una u otra manera recibe atención y su caso es tratado por el funcionario público una vez que el trabajador logra llegar a la oficina o dirección correspondiente de acuerdo a su tipo de pretensión y una vez que ha llevado a cabo la búsqueda de la dependencia a la que le corresponde conocer de su caso.

## 5. PRESCRIPCIÓN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES

La prescripción es un modo de extinguir derechos y obligaciones de carácter laboral de acuerdo a las condiciones fijadas por el Código del Trabajo (C.T., Art. 256).

La reclamación de las prestaciones sociales prescriben en un año, en atención a lo establecido por el Código del Trabajo, Art. 257, las acciones derivadas del Código del Trabajo, de las Convenciones Colectivas y de los contratos de trabajo prescriben en un año, salvo las excepciones establecidas por el C.T.

La prescripción se interrumpe por gestión o demanda ante la autoridad competente, por reconocimiento expreso de palabra o por escrito de la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca, del derecho de aquel en contra quien corre (es decir, el trabajador), y por el pago o cumplimiento de la obligación, por caso fortuito o fuerza mayor. El efecto de la interrupción de la prescripción es reiniciar el término de la misma (C.T., Art. 262 inc. a- c).

## CONCLUSIONES

1. El estudio de las prestaciones sociales no es en lo absoluto materia acabada, empero, a través de este pequeño y muy breve estudio se ha logrado comprobar la eficacia jurídica en las reclamaciones de prestaciones sociales ante el Ministerio del Trabajo, en virtud de los datos estadísticos que reflejan que la autoridad administrativa año con año tiene mayor incidencia y mayores niveles de participación en la solución de conflictos de esta naturaleza.
2. Aunque administrativamente el MITRAB no cuenta con un procedimiento administrativo único que le sea aplicable a la reclamación de prestaciones sociales, creemos que dicha situación puede ser superada estableciendo por medio de un acuerdo ministerial (tal y como ocurre con el procedimiento administrativo laboral oral) el procedimiento administrativo para la reclamación de prestaciones sociales.
3. Consideramos que la conciliación individual es el mejor procedimiento para solucionar el conflicto que surge por el incumplimiento del pago de las prestaciones sociales al trabajador, ya que es un medio sencillo, ágil, de tramitación rápida y económica en virtud de la cual el trabajador y el empleador concilian y llegan a acuerdos en los que el MITRAB como autoridad administrativa interactúa como amigable componedor instando a las partes a conciliar, evitando de esta manera las consecuencias traumáticas de un proceso contencioso.

4. Existe el conceso entre el sector de trabajadores y la autoridad administrativa laboral que son prestaciones sociales las vacaciones y el décimo tercer mes, es importante mencionar que el MITRAB hace una clasificación extensiva de las mismas, asimismo las prestaciones sociales constituyen derechos adquiridos por lo trabajadores y se conciben como todo beneficio que puede ser cuantificado monetariamente, por ello, la adquisición y entrega efectiva de las mismas constituye un derecho irrenunciable y de Orden Público –admite la intervención estatal para exigir la tutela efectiva de este derecho- para el trabajador, el factor económico intrínseco de las prestaciones sociales es un tema sensible y muy importante, puesto que la motivación primera de la ejecución de un trabajo es el de recibir la remuneración acordada y a ello le agregamos los beneficios económicos que por ministerio de ley debe recibir el trabajador derivados de la legislación laboral (que da un tratamiento muy disperso de prestaciones sociales), el contrato individual de trabajo y la convención colectiva. Si presentamos una lista de prestaciones sociales afirmamos que son las siguientes: salario, remuneración por horas laboradas extraordinariamente, vacaciones, décimo tercer mes, indemnización por despido injustificado y otras, recordando que ante la carencia de lista predeterminada se admite la inclusión o adquisición de otras prestaciones sociales.
  
5. La política gubernamental que actualmente impera de restitución de derechos a los trabajadores, indudablemente es un elemento que coadyuva a la eficacia en la aplicación de la legislación laboral, la reclamación de prestaciones sociales devenidas de la relación laboral son una prioridad para los órganos del Ministerio del Trabajo que tutelan estos beneficios que le son reconocidos al trabajador.

## RECOMENDACIONES

1. El Código del Trabajo debe ser reformado para que le sea integrado el concepto de prestaciones sociales. Aunque el MITRAB de manera eficiente ha esbozado la definición de prestaciones sociales, se requiere que jurídicamente el Código del Trabajo como cuerpo normativo sistemático que contiene el conjunto de disposiciones y normativas mínimas aplicables a las relaciones labores, defina a las prestaciones sociales, estableciendo su aplicación general a los trabajadores individuales y colectivos. Esto se podría lograr a través de la consulta con los sectores influyentes y vinculantes a esta temática como lo son MITRAB, trabajadores, empleadores y sindicatos, sin duda alguna nos referimos a una consulta integral.
2. Asimismo, una vez establecido el concepto de prestaciones sociales, se deberá hacer una clasificación de prestaciones sociales, haciendo la salvedad que a las previstas por el C.T., también se le puedan por medio del contrato de trabajo y por convención colectiva agregar otras prestaciones sociales al trabajador. La falta de clasificación de las prestaciones sociales deja demasiado margen a los empleadores que a todas luces y como dije en ocasión anterior pretenden tener mayores márgenes de ganancias al menor costo, es una realidad que el trabajador que celebra convenciones colectivas –empresas con grupos determinados de trabajadores- tiene mayor protección y reconocimiento de sus derechos laborales porque está en posición de negociar los beneficios que puede adquirir por la relación laboral, en cambio el trabajador individual privado como las empleadas domésticas y otros, sólo pueden invocar los derechos establecidos por el Código del Trabajo, por la legislación especial que concretamente les vincule y es a este tipo de trabajador que afecta directamente la falta de clasificación de las prestaciones sociales, es importante acotar que no afirmamos que el Código del Trabajo de ninguna manera prevé las prestaciones sociales, lo que decimos es que les da un tratamiento disperso y no estructurado lo que va en detrimento del trabajador individual.
3. La última recomendación que se hace es que el Ministerio del Trabajo emita un Acuerdo Ministerial que regule y establezca el procedimiento administrativo para la reclamación de prestaciones sociales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial No. JCHG-019-12-08. Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral. (2008). Managua: Ministerio del Trabajo.
- Acuerdo Ministerial No. JCHG-012-10-10. Sobre la Alimentación para las personas del campo. (2010). Managua: Ministerio del Trabajo.
- Acuerdo Ministerial No. JCHG-01-02-11. Sobre la Aplicación de los salarios mínimos aprobados por la Comisión Nacional de Salario Mínimo. (2011). Managua: Ministerio del Trabajo.
- Acuerdo Ministerial No. JCHG-02-02-11. Normativa de Atención a la persona adolescente trabajadora. (2011). Managua: Ministerio del Trabajo.
- Acosta Castellón, M. A., Álvarez, G., Araúz Ulloa, M., Cardoza Bravo, A., Cuarezma Terán, S., Escobar Fornos, I., Flores Rivas, M., et. al. (1999). *Comentarios a la Constitución Política de Nicaragua*. Managua: HISPAMER.
- Alemán Mena, D. (2005). *Derecho Procesal del Trabajo nicaragüenses: Concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado*. Managua: PAVSA.
- Alemán Mena, D. (2006 a). *Derecho del Trabajo nicaragüense: Concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado*. (2ª ed.). Managua: PAVSA.
- Alemán Mena, D. (2006 b). *Derecho Colectivo del Trabajo, Manual Teórico Práctico: Concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado*. (2ª ed.). Managua: PAVSA.
- Alonso García, M. (1985). *Curso de Derecho del Trabajo*. (9ª ed.). Barcelona: Ariel.
- Altamirano Gigena, R.E. (2006). *Ámbito personal del Derecho del Trabajo*. Recuperado el 20 de marzo del 2011, de [http: www.acader.unc.edu.ar](http://www.acader.unc.edu.ar)
- Barajas Monte de Oca, S. (1990). *Derecho del Trabajo*. México: Instituto de Investigación.



Bedoya, M. (2003). *El derecho al trabajo y el derecho de asociación: tensiones entre el modelo neoliberal globalizado y la constitución política de 199*, Principios fundamentales del derecho laboral. Tesis (Maestría en Ciencia Política). Instituto de Estudios Políticos, Universidad Antioquia. Recuperado el 27 de julio de 2010 de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/colombia/iep/tesis/bedoya/bedoya.pdf>

Blandón, F. (2008). Conforman Comisión Laboral en el COSEP. Consejo Superior de la Empresa Privada, (3), p. 31.

Buen L., N. de. (1994). *Derecho del Trabajo*. (9ª ed.). México: Porrúa.

Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. (11ª ed.). Buenos Aires: Heliasta.

Chávez Castillo, R. (2002). *Diccionarios jurídicos temáticos: Derecho Laboral*, México: Oxford University Press.

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (1917, 5 de febrero). México: Diario Oficial de la Federación.

*Constitución Política de Nicaragua*. (1987, 30 de abril). Managua: La Gaceta Diario Oficial No. 94.

Corte Suprema de Justicia, Escuela Judicial. (1998). *Proyecto Regional de Capacitación Continuada, Módulo Instruccional (Materia: Derecho Laboral), Curso: Nociones básicas del Derecho del Trabajo, Concepto y fuentes del Derecho del Trabajo, Criterios de interpretación y aplicación de las normas laborales*. Managua: CSJ.

Corte Suprema de Justicia, Escuela Judicial. (1998). *Proyecto Regional de Capacitación Continuada, Módulo Instruccional (Materia: Derecho Laboral) Curso 1: Principios de procedimiento laboral, Curso 2: Tramitación de excepciones e incidentes*. Managua: CSJ.

Corte Suprema de Justicia. (2010). *Código Procesal Laboral Nicaragüense: Anteproyecto Versión Final*. Recuperado 10 de marzo de 2011 de [http://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/laboral/pdf/cl\\_comlab\\_2.pdf](http://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/laboral/pdf/cl_comlab_2.pdf)

Cueva, M. de la. (1985). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. (10ª ed.). México: Porrúa.

*Decreto No. 974: Ley de Seguridad Social*. (1982, 1 de marzo). Managua: La Gaceta Diario Oficial No. 49.

*Decreto No. 87-2004: Reglamento de la Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa*. (2004, 6 de agosto). Managua: La Gaceta Diario Oficial No. 154.

De Maza, F. & Iglesia M. (s.f.). *Diccionario Laboral: Vocabulario Enciclopédico de Derecho Social*. Barcelona: DUX, Ediciones y Publicaciones S.A.

Fernández Arana, J. A. (1970). *El proceso administrativo*. (4ª ed.). México: Herrero Hermanos.

Fonseca, M.S. (2000). *Evolución del Derecho Laboral en Nicaragua*. Managua: Asamblea Nacional.

Grau Crespo, A. & Molina Rojas, N. (2010). *Flexibilidad laboral violenta derechos laborales en Centroamérica: Tendencias y casos*. El Salvador: Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral.

González Miranda, R.E & Navarro Moreira, W (Eds.). (2007). *Iniciativa de Ley de Reforma a la Ley 260 De Organización y Competencia del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Superior del Trabajo*. Nicaragua.

Gómez Téllez, J. C. (1997). *Derecho Laboral*. Managua: Nica Ediciones.

*Guía sobre los nuevos indicadores de empleo de los objetivos de Desarrollo del Milenio: incluido el conjunto de indicadores de trabajo decente*. (2009). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

*Informe Técnico: Una visión del estado de situación de la administración de justicia laboral de Nicaragua y propuestas para su modernización y fortalecimiento*. San José: Oficina Subregional de la Organización Internacional del Trabajo para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.

Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. (2008). *Memoria Anual 2007*. Managua: Autor.

Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. (2009). *Anuario Estadístico 2008*. Managua: Autor.

*Ley No. 82: Ley de reconocimiento de Prestaciones Laborales a los Representantes que Cesen en sus funciones.* (1990, 27 de marzo). La Gaceta Diario Oficial No. 61.

*Ley No. 114: Ley de Carrera Docente.* (1990, 22 de noviembre). Managua: La Gaceta Diario Oficial No. 225.

*Ley No. 228: Ley de la Policía Nacional.* (1996, 28 de agosto). Managua: La Gaceta Diario Oficial No. 162.

*Ley No. 185: Código del Trabajo.* (1996, 30 de octubre). Managua: La Gaceta Diario Oficial No. 205.

*Ley No. 260: Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo.* (1998, 3 de junio). Managua: La Gaceta, Diario Oficial No. 102.

*Ley No. 358: Ley del Servicio Exterior.* (2000, 5 de octubre). Managua: La Gaceta Diario Oficial No. 188.

*Ley No. 423: Ley General de Salud.* (2002, 17 de mayo). Managua: La Gaceta Diario Oficial No. 91.

*Ley No. 476: Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa.* (2003, 11 de diciembre). Managua: La Gaceta Diario Oficial No. 235.

*Ley No. 502: Ley de Carrera Administrativa Municipal.* (2004, 16 de diciembre). Managua: La Gaceta Diario Oficial No. 244.

*Ley No. 516: Ley de Derechos Adquiridos.* (2005, 17 de enero). Managua La Gaceta Diario Oficial No. 11.

*Ley No. 664: Ley General de Inspección del Trabajo.* (2008, 19 de septiembre). Managua: La Gaceta Diario Oficial No. 180.

Malespín Martínez, F. (2005). *Derecho Laboral*. Managua: Universidad Centroamericana, Facultad de Ciencias Jurídicas: Coordinación de Educación a Distancia.

Malespín Martínez, F. (2010). *La globalización y el Derecho Laboral*. Trabajo presentado en la 7ª Jornada Universitaria: La vigencia del Derecho, el valor de la Ley en los conflictos sociales, Managua, 21-23 septiembre, Helio.

Martínez Rivera, E. (2007). *Derecho Procesal Laboral, Texto Guía*. Managua: Universidad Centroamericana.

Ministerio del Trabajo (s.f.). *Anuario Estadístico 2006*. Recuperado 9 de marzo de 2011 de <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/anuarios/AnEstad2006.pdf/view>

Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Anuario Estadístico 2007, Comportamiento de la Inspección Laboral del 2004 al 2007*. Recuperado 9 de marzo de <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/anuarios/AnEstad2007.pdf/view>

Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Informe de Gestión 2008*. Managua: Autor.

Ministerio del Trabajo. (2009 a). *Anuario Laboral 2008*. Managua: Autor.

Ministerio del Trabajo. (2009 b). *Anuario Estadístico 2009*. Managua: Autor.

Ministerio del Trabajo (2009 c). *Manual sobre la Ley General de Inspección del Trabajo: Ley 664*. Managua: Dirección General de Inspección del Trabajo.

Ministerio del Trabajo (s.f.). *Formulario para la auto-evaluación del cumplimiento de los derechos laborales*. Managua: Autor.

Ministerio del Trabajo (s.f.). *Conciliaciones individuales atendidas y resueltas 2002-2006*. Recuperado el 12 de marzo de 2011, de <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/informes-estadisticos/conciliacion.pdf/view>

Ministerio del Trabajo (s.f.). *Consultas jurídicas evacuadas a actores sociales 2002-2006, Número de consultas por trabajador empleador y sindicatos*. Recuperado el 12 de marzo de 2011, de <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/informes-estadisticos/juridica.pdf/view>

Ministerio del Trabajo (s.f.). *Variables socio laborales primer trimestre 2007: Inspecciones Laborales a nivel nacional*. Recuperado el 15 de marzo de 2011, de <http://www.mitrab.gob.ni/documentos/informesestadisticos/VarSocioLab%201er.Trim2007.pdf/view>

Montoya Melgar, A. (2000). *Derecho del Trabajo*. (21ª ed.). Madrid: Tecnos.

Moreno Velásquez, A.J. & Ortega Lacayo, M. L. (2011). *Eficacia Jurídica de la regulación de la tercerización laboral en Nicaragua*. Tesis de Licenciadas en Derecho no publicada, Universidad Centroamericana, Managua.

Morueco Gómez, R. (2010). *Formación y Orientación Laboral*. España.

*Normativa Interna Militar (NIM)*. (1998, 2 de septiembre). Managua: La Gaceta Diario Oficial No. 165.

Organización Internacional del Trabajo & Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y el Tratamiento del Delincuente. (2001). *Proyecto de mejoramiento de las condiciones del trabajo y de vida de las trabajadoras de maquila, Módulo de Capacitación: Derecho Laboral*. San José: ILAUND Programa Mujer, Género y Justicia.

Ortega, B. X. (2009). *Tesaurus: Jurisprudencia Administrativa 2008*. Managua: Ministerio del Trabajo.

Ortega, B. X. (2010). *Tesaurus: Jurisprudencia Administrativa 2010*. (2ª ed.). Managua: Ministerio del Trabajo.

Pérez Porta, C. & Porras Martínez J. (2011). Régimen disciplinario de los servidores públicos bajo el ámbito del servicio civil nicaragüense. Tesis de Licenciadas en Derecho no publicada, Universidad Centroamericana, Managua.

Ruíz, M. I. (2010). 24 razones para reformar la Seguridad Social. *Envío*, (342), pp. 13-21.

Sagardoy Bengoechea, J. A. (s.f.). *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Capítulo 44: El proceso laboral: principios informadores*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Autónoma de México.

Supiot, A. (2008). *El Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Heliasta.

Torres Gurdíán, P. (s.f.). *Glosas al Código del Trabajo*. Managua.

Torres Gurdíán, P. (1998). *Contrato de Trabajo: Estudio Teórico-Práctico*. Managua: Tercer Milenio.

Valladares Castillo, F. (2000). *Derecho procesal del trabajo: primera instancia*. Managua: BITECSA.

Valverde, A. M., Rodríguez- Sañudo Gutiérrez, F. & García Murcia, J. (2000). *Derecho del Trabajo*. (9ª ed.). Madrid: Tecnos.

WORD REFERENCE, Diccionario de la Lengua española. (2010). Definición de laboral. Recuperado el 8 de junio de 2010, de <http://www.wordreference.com/definicion/laboral>.

# **ANEXOS**

*(En Versión Impresa)*