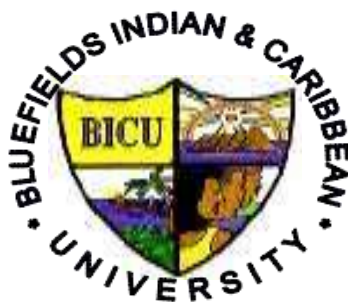


BLUEFIELDS INDIAN & CARIBBEAN UNIVERSITY

(BICU)

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

FFCCJJSS



Tesis para optar al Título de master en la “Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”

Título:

CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES.-

Maestrante:

Lic. LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA.

Tutor:

MsC. RENFRED PAISANO

Bilwi, Puerto Cabezas, Octubre 2018

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

DEDICATORIA

A ti Familia (Paisano Parada) que eres mi fuente de inspiración para seguir adelante; a ustedes que se han convertido en el pilar de subsistencia.-

Para usted padre, **Renfred Paisano**. Que sirve de orgullo y ejemplo en mi carrera y en mi vida.-

A mi hija **Alettzzia Gianna Paisano Sequeira**, que esto sirva de motivación para su formación académica.-

Letzzelier Rethzlaff Paisano Parada

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a **DIOS** nuestro Padre Celestial, Todopoderoso por darme vida, salud, inteligencia, para poder hacer todas las cosas, que con su gran bondad me ha iluminado para poder concluir este estudio.

Mi agradecimiento infinitamente a mi padre, **RENFRED PAISANO**, por su incondicional apoyo en mi superación profesional. Y por su asesoría técnica en la realización de esta investigación. Por el tiempo dedicado a mí trabajo, mi agradecimiento a ti Maestro y Tutor.-

Agradezco a todos los docentes que de una u otra forma me brindaron su apoyo y comprensión en los momentos de dificultades para que yo siguiera adelante, también agradezco a todos aquellos y aquellas personas que de una u otra manera han aportado su experiencia.

Infinitas Gracias a todos

Dios los Bendiga.

ÍNDICE

Contenido	Pag.
I. RESUMEN	1
II. INTRODUCCIÓN	3
2.1. ANTECEDENTES.....	4
2.2. JUSTIFICACIÓN.....	6
2.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
III. OBJETIVOS.....	9
3.1. OBJETIVO GENERAL	9
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	9
IV. MARCO CONCEPTUAL	10
V. DISEÑO METODOLOGICO.....	17
VI. DESARROLLO (RESULTADO Y DISCUSION).....	18
Capitulo I. TRABAJADOR DE CONFIANZA EN NICARAGUA.-	18
1.1. DERECHO DEL TRABAJO EN NICARAGUA.....	18
1.2. FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN NICARAGUA.....	19
1.3. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	21
1.3.1. EL EMPLEADOR Y LA EMPLEADORA	22
1.3.1.1.Representante del Empleador	23
1.3.1.2.Sustituto del empleador (Empleador Sustituto).....	24
1.3.1.3. El empleador contratista y el subcontratista.....	26
1.3.2. EL TRABAJADOR Y LA TRABAJADORA.....	28
1.3.2.1.Gerente y otro trabajador de confianza.....	29
1.3.2.2.Agentes de comercio o agentes de venta.....	31
1.3.2.3.Trabajadores intermediarios	33
1.3.2.4. El trabajador ayudante o auxiliar de otro trabajador.....	35
1.3.3. LA EMPRESA	35

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
**CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**

1.4. DEL TRABAJO DE CONFIANZA	36
1.4.1. ¿CÓMO SE CLASIFICAN LAS RELACIONES LABORALES?	37
1.4.2. SITUACION LEGAL	38
1.4.3. EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTADO DE NICARAGUA.	42
Capítulo II.- ANALISIS COMPARATIVO DE LOS CÓDIGOS DEL TRABAJO DE CENTRO AMERICA EN RELACIÓN A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. 44	
2.1. GUATEMALA	44
2.2. HONDURAS.....	45
2.3. SALVADOR.....	47
2.4. COSTA RICA	48
2.5. PANAMÁ	49
2.6. NICARAGUA.....	50
Capitulo III.- CRITERIOS JURISPRUDENCIALES SOBRE EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN NICARAGUA.	57
3.1. LA FILOSOFIA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA	57
3.2. ARGUMENTACION JURIDICA.....	70
3.3. HERMENEUTICA JURIDICA.....	80
3.4. ANALISIS JURISPRUDENCIAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA SEGÚN TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES.....	86
3.4.1. MOTIVACIÓN, RAZONAMIENTO Y FUNDAMENTACIÓN DEL DERECHO EN LAS RESOLUCIONES JUDICIALES	86
3.4.2. PARTICULARIDADES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA SEGÚN CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES ...	100
VII. CONCLUSIONES	102
VIII.FUENTES DE INFORMACION.....	103
8.1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	103
IX. ANEXOS.....	107

I. RESUMEN

La legislación laboral nicaragüense plantea el respeto por la dignidad humana, considerando que el trabajo generado por las personas, es fuente de riqueza, por lo que está protegido.-

Por lo que a medida que se defienden los derechos de los trabajadores, así mismo va creciendo y evolucionando las directrices de los administradores de justicia enmarcados a los Derechos Humanos.-

La expresión “de confianza” asumiendo que los que no tengan ese carácter no son confiables, por lo que serían trabajadores “de desconfianza”.

La afirmación no merece demasiada atención, pero permite expresar algo importante y que es la expresión “de sus funciones”, la confianza no se invoca como cualidad esencial; sin embargo, el empleador puede separar al trabajador de confianza si le pierde la confianza por una razón objetiva.

La expresión “empleados de confianza en trabajos personales del empleador, dentro de la empresa”, sólo puede entenderse en dos únicos aspectos posibles:

a) que el trabajador, dada su capacidad y la confianza que le confiere el empleador, venga a remplazar a éste en los trabajos que al propio empleador le competen dentro de la empresa, y

b) que el trabajador desempeñe las pequeñas labores que relevan al empleador de movimientos y actuaciones que implican pérdida de tiempo si éste los hace personalmente, y que siempre se efectúan dentro de la empresa. Esto es, el colaborador viene a ser un individuo de confianza, porque por su contacto directo con el empleador, conoce la marcha del negocio que el empleador cuida de no dar a conocer a los extraños y a sus demás trabajadores; en consecuencia, escoge cuidadosamente a este colaborador y deposita en él una confianza que no tiene en los demás.-

El trabajador de confianza no es un trabajo especial, sino una relación especial entre el empleador y el trabajador, en razón de las funciones que este desempeña.-

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Tomando en cuenta que un trabajador de confianza podría ser cualquier persona que desempeña una actividad (cocinera, conductor, mensajero, artista, vendedor, secretaria entre otros).- Sin embargo por la relación laboral que tiene con el empleador no siempre lo convierte en Trabajador de Confianza.-

Ahora hay que hacernos la pregunta ¿Qué pasa con la sindicalización de los Trabajadores de Confianza?, la cual no está limitada, ni prohibida, sin embargo se toma en cuenta que estos ostentan un estatus especial dentro de la institución.

II. INTRODUCCIÓN

En lo que se refiere a trabajadores de “confianza”, la Legislación Laboral refiere a los empleados de confianza por disposición de la ley, considerados por virtud de sus funciones y quiénes están comprendidos por su relación con el representante de las empresas.-

Es frecuente que las normas laborales distingan a los trabajadores por motivos diferentes: edad, sexo, actividad, confianza.- Inclusive existe en el Código del Trabajo un Título dedicado a los trabajos especiales.-

Al subclasificar al trabajador como de confianza, afecta al dar una categoría superior que denomina “representante del empleador”, ya que implica limitaciones a sus derechos particularmente en materia de participación en las utilidades que se les niega a los representantes y se limita para los demás trabajadores de confianza.-

Un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como la confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.

En rigor, los trabajadores de confianza son trabajadores con un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea que desempeñan y de alguna manera hacen presente el interés del empleador.

También son de confianza los trabajadores que realicen trabajos personales del empleador dentro de la empresa o establecimiento.

Este concepto, en primer término surge la duda a propósito de quién sea el “empleador” cuando se trata de personas jurídico - colectivas.

La respuesta está en mencionar a los representantes del empleador. En ellos se personifica, sin duda, el sujeto “empleador” a efecto de los trabajos personales.

En segundo término, y por lo que se refiere al concepto mismo de “trabajo personal dentro de la empresa o establecimiento”, significa aquellas actividades que el

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

empleador podría realizar personalmente pero que en ocasiones por necesidad y en otras por comodidad, delega en otras personas. No cabe duda de que el empleador podría escribir su correspondencia y archivarla, conducir su automóvil, ordenar sus citas y entregar documentos confidenciales, pero es evidente que será mejor que esas tareas las realicen una secretaria, un chofer o un mensajero. A estos trabajadores que, a mayor abundamiento, son depositarios de datos confidenciales, se les atribuye el carácter de confianza; el código de Trabajo de Nicaragua, Ley 185, en su artículo 7 establece claramente este concepto “La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representen”.

2.1. ANTECEDENTES

De los 52 Convenios Internacionales ratificados por Nicaragua ninguno se refiere a los Trabajadores de Confianza, pero le son aplicables en todo lo que se refiere a Derechos de los Trabajadores Ejemplo: Prestaciones, Medidas de Seguridad e Higiene, Salario, Jornadas, Seguridad Social, Libertad Sindical.-

Nicaragua desde el anterior Código de Trabajo de 1945, hacía referencia en cuanto a los conceptos de Trabajador y Trabajador de Confianza en sus artículos 2 segundo párrafo, 3 y 49 .1, al establecer “Se considerarán representantes de los patrones y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: Los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general, las personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección o administración”. Y que “Trabajador es toda persona individual que por cuenta ajena presta bajo la dependencia directa o indirecta de otro un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”... “A las personas que ocupen un puesto de vigilancia, de dirección o de confianza”... (Código de Trabajo, Decreto No. 336, Aprobado el 23 de Noviembre de 1944, Publicado en la Gaceta No. 23 del 1 de Febrero de 1945.)

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Con la publicación del Código de Trabajo en 1996, se hace una referencia más clara en cuanto a la clasificación de Trabajador y de Trabajador de Confianza.-

La primera referencia la encontramos en el Artículo 6 CT donde se establece:

“Son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.

Cuando el trabajador, por necesidad implícita de la naturaleza del servicio u obra a ejecutar, conforme pacto o costumbre, requiera del auxilio de otra u otras personas, el empleador de aquel lo será de éstas, previo consentimiento expreso o tácito”.

La segunda referencia de origen la encontramos en el artículo 7 CT, donde ya se utiliza la expresión “Trabajadores de Confianza”.-

“La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representen”.

La tercera aparece en el Artículo 10 CT, donde una vez definido el concepto de Empleador precisa a sus representantes.-

“Se consideran representantes de los empleadores y en tal carácter, obligan a éstos en su relación con los demás trabajadores, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otras ejerzan funciones de dirección y administración”. (Código del Trabajo, Ley No. 185, Aprobada el 5 de Septiembre de 1996, Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996).

Actualmente en Nicaragua existe una clasificación en cuanto a Trabajadores de Confianza:

1. Cuando se habla de Trabajador en General.-
2. Trabajadores al Servicio del Estado.-
3. Trabajadores de Regímenes Especiales.-

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Conceptos que se encuentran en la Ley 185, Código de Trabajo.- Ley 476 Ley de Carrera Civil y Administrativa.- Ley 502 Ley de Carrera Municipal.- Ley 760 Ley de Carrera Sanitaria.- Ley 501 Ley de Carrera Judicial.- Ley 114 Ley de Carrera Docente.- Ley 358, Ley de Servicio Exterior, (Carrera Consular).- Ley No. 872 Ley De Organización, Funciones, Carrera Y Régimen Especial De Seguridad Social De La Policía Nacional.-

El concepto de trabajador de confianza no suele merecer demasiada atención, por lo que cuando se quiere invocar referencia a manera de antecedentes, se hace a los altos empleados (jerarquía laboral) y altos cargos.

El empleado de confianza no tiene derecho al beneficio de la estabilidad en el empleo pero conserva los demás derechos de los trabajadores, así lo afirma el artículo 47 CT.- “Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a) del Artículo 7 del presente Código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho”.

Cuando se abarca el tema trabajador de confianza, se puede destacar que ya existen investigaciones en cuanto al tema.- Investigaciones realizadas por las diferentes universidades del país, sin embargo es de mi interés investigar en este tema desde el punto de vista de la Jurisprudencia Laboral Nicaragüense.-

2.2. JUSTIFICACIÓN

Desde el veinticuatro de marzo del año dos mil once, fue creado el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, mediante la Ley 755, (Ley de reforma y adiciones a la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 57 del 24 de marzo del 2011). Adicionando el octavo y noveno párrafo del artículo 42 bis de Ley 260, mismos que quedaron derogados por el Código Procesal del Trabajo, Ley 815.- Como órgano

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
**CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**

superior unificador de todos los criterios de los Tribunales de Apelaciones en materia laboral.- Por lo que toda resolución dictada por esta instancia tiene fuerza de Jurisprudencia por ser la última instancia en esta materia.-

Partiendo del artículo 3 numeral b), de la ley 815 CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA; donde establece como **Criterios de Aplicación de las Normas Procesales**; y dice que para aplicar las normas procesales se tendrán en cuenta los criterios conforme al siguiente orden: a. El derecho y la doctrina procesal laboral; **b. La jurisprudencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación**; y c. La interpretación analógica.

Por lo que una de las fuentes del derecho es la Jurisprudencia, y es aquí el interés de esta tesis de señalar los criterios que el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones ha emitido en relación a los Trabajadores de Confianza, creando conciencia tanto a los trabajadores, empleadores y resto de la sociedad de la importancia que tienen los Trabajadores de Confianza laborando en condiciones que salvaguarden su estabilidad laboral.

Esta tesis se elaboró con la técnica **Análisis de documentos** técnica basada en fichas bibliográficas y Jurisprudencia Laboral (sentencias dictadas por el **Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones**), sobre el Trabajador de Confianza; su protección jurídica, y si en la realidad tiene eficacia y cumplimiento.

Se ha delimitado el tema **CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**, para desarrollarlo en tres capítulos.

El Capítulo **Primero** se refiere a **TRABAJADOR DE CONFIANZA EN NICARAGUA.-** Derecho del Trabajo en Nicaragua, Formación del Derecho del Trabajo en Nicaragua, Sujetos del Derecho del Trabajo, Trabajador de Confianza, Clasificación de la

Relaciones Laborales de Trabajador de Confianza, Situación Legal de Trabajador de Confianza, Principio de Estabilidad Laboral de Trabajador de Confianza.-

El Capítulo **Segundo.- ANALISIS COMPARATIVO DE LOS CÓDIGOS DE TRABAJO DE CENTRO AMERICA EN RELACIÓN A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.-**

Guatemala, Honduras, Salvador, Costa Rica, Panamá y Nicaragua.-

El Capítulo **Tercero.- CRITERIOS JURISPRUDENCIALES SOBRE TRABAJADOR DE CONFIANZA EN NICARAGUA.** Filosofía del Trabajador de Confianza, Argumentación Jurídica, Hermenéutica Jurídica, Análisis Jurisprudencial del Trabajador de Confianza según Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.-

Por la naturaleza de la investigación de tratarse de análisis de criterios establecidos en las sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, no se harán recomendaciones por el tipo de trabajo investigativo el cual culminara con solo conclusiones.

2.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Ley No. 815, entró en vigencia el treinta (30) de mayo del año dos mil trece (2013), se establece como criterio para resolver los casos concretos la invocación de la Jurisprudencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación.- Sin embargo, no hay una tutela efectiva para promover y defender los derechos humanos laborales de los trabajadores de confianza, tanto del sector privado como del público.-

III. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la Categoría de los trabajadores de confianza en Nicaragua, según criterios del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.-

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Determinar el alcance del trabajador de confianza en Nicaragua.-
2. Analizar los Códigos del Trabajo Centroamericanos en relación al concepto de Trabajadores de Confianza.-
3. Identificar las particularidades del trabajador de confianza, según los criterios del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.-

IV. MARCO CONCEPTUAL

Ámbito de Aplicación del Servicio Civil: El régimen del Servicio Civil comprenderá a los funcionarios y empleados públicos al servicio del Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Poder Electoral, Entes Autónomos y Gubernamentales, municipios y órganos de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica. (Ley-476-Art.8).

Autoridades Laborales: a) El Ministerio del Trabajo; Son órganos jurisdiccionales laborales: a. El Tribunal Nacional Laboral de Apelación; y b. Los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social. 2. Estos órganos serán atendidos por jueces, juezas, magistrados o magistradas especializados en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, seleccionados en base a sus méritos y conocimientos por concurso público, entre otros requisitos, de acuerdo a lo establecido en la Ley No. 260, “Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua”, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 137 del 23 de julio de 1998 y en la Ley No. 501, “Ley de Carrera Judicial”, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 9, 10 y 11 del 13, 14 y 17 de enero de 2005. (Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Art. 6).-

Cargos: Conjunto de funciones y actividades primarias que constituyen el elemento básico de la división del trabajo. (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 2).

Cargos Auxiliares, Operativos y de Base: Sus funciones principales son de apoyo administrativo, técnico y servicios generales, cuya ejecución requiere de habilidades específicas para su desempeño, que contribuyan a la consecución de los objetivos generales de la institución. (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 23).

Cargos Comunes: Son cargos comunes aquellos que desarrollan funciones dirigidas a prestar asistencia, medios y servicios a las funciones sustantivas. Los cargos comunes por su contenido genérico son iguales en todas las instituciones; el Manual de

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
**CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**

Clasificación de Cargos establecerá las equivalencias, aunque los nombres del cargo sean diferentes. (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 22.1).

Cargo 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. (Ley de Carrera Docente, Ley 114, Artículo 4).

Cargos de Dirección: Sus funciones principales son dirigir, planificar y organizar el trabajo, definiendo o participando en el diseño de las políticas generales; y ejecutar acciones tendentes a lograr los grandes objetivos de la institución. (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 23).

Cargos Ejecutivos: Sus funciones son técnicas o administrativas, especializadas y complejas que contribuyen a la consecución de los objetivos y metas de la institución. (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 23).

Cargos Propios: Son cargos propios aquellos que desarrollan funciones de naturaleza fundamentalmente técnica o especializada y cuyo ámbito de actuación generalmente viene referido a la competencia que la ley le señala a cada institución; el Manual de Clasificación de Cargos establecerá las equivalencias respectivas. (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 22.2)

Carrera Administrativa: 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-476-Art.2.2).

Carrera Administrativa Municipal: Es el sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia y eficacia de la administración municipal en el ejercicio de sus competencias, para el cumplimiento de ello la Ley regula el empleo, los cargos, funciones y los salarios en la administraciones públicas

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
**CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**

municipales y sus órganos de aplicación, basados en los méritos y capacidades, bajo procedimientos de ingreso a los cargos vacantes, permanencia, ascenso, traslado, cambios de cargo, democión, retiro, capacitación e incentivos, así como los deberes y derechos de los funcionarios y empleados del sistema de carrera. (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 2).

Categorías de Servidores Públicos: Los servidores públicos pueden ser: (Ley-476-Art.7)

-Funcionarios Públicos: Se entiende por funcionario público toda 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. Los denominados Funcionarios Públicos Principales electos directa o indirectamente no forman parte del Servicio Civil.

-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.

Clase de cargos: Los cargos se clasifican por su naturaleza y por sus contenidos funcionales que desarrollan. (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 2).

Código del Trabajo: Es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales. (Título Preliminar- Código del Trabajo).

Contrato Individual de Trabajo: Es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio. (Código del Trabajo -Art.19).

Despido sin causa justa: Es aquel despido laboral que lleva a cabo el empleador contra el trabajador, cortando el vínculo laboral que los unía legalmente. (Código del Trabajo -Art.45).

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
**CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**

Derecho del Trabajo: Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores. (Código del Trabajo de 1945).

Derecho del Trabajo: Es el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía: donde el Estado como poder natural y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los Derechos y Deberes de ambas partes en el proceso general de la producción. (Cabanellas, 2002)

El empleo o cargo: es la ocupación o profesión ejercida por un trabajador con subordinación a otra persona denominada empleador, para prestar sus servicios de acuerdo a las responsabilidades que deben ser cumplidas. (Codigo del Trabajo -Art.13).

Empleador: El empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración. (Codigo del Trabajo -Art.8).

Funcionarios y Empleados de Confianza. Son funcionarios y empleados de confianza aquellos 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 definidos en el Artículo 9 de la presente Ley y los que en virtud de las labores que desempeñan se vinculan directa y personalmente con dichos Funcionarios Públicos Principales, sin perjuicio de lo dispuesto por el Código del Trabajo. (Ley-476-Art.14).

Función Pública: Toda actividad, sea de forma temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre del Estado o al servicios del Estado o de sus entidades y en cualquier nivel jerárquico de la administración pública. (Ley de Probidad, Ley 438, Art. 6.f), y (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 2).

Jornada de Trabajo: Es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales. (Codigo del Trabajo -Art.49).

Jurisprudencia: Conjunto de sentencias o resoluciones judiciales emitidas por órganos judiciales. (Ordoñez, 2002)

Nivel: Clasificación o posición que se le asigna a un cargo en función de su importancia relativa en la organización. (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 2).

Personal de Confianza: Son aquellos servidores públicos municipales de libre designación para desempeñar solo actividades de asistencia y asesoría a los órganos de gobierno municipal. Se incluye también al Gerente Municipal. (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 2).

Personal Temporal: Son aquellos empleados, que prestan sus servicios a los municipios para cubrir temporalmente cargos cuyos titulares se encuentran en subsidio, descanso pre y post natal, vacaciones, permisos, excedencia o están suspenso del cargo. (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 2).

Plaza: Número de puestos presupuestados de un determinado cargo. (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 2).

Reintegro: es la acción y efecto de reintegrar (restituir o satisfacer algo, reconstruir la integridad de algo, recobrar lo que se había perdido).

Un reintegro laboral es una resolución por la cual se establece que un trabajador recupere su trabajo y vuelva a realizar las actividades que le correspondían, respetando sus condiciones laborales y antigüedad. Generalmente se trata de un documento que avala tal decisión y que es elaborado por alguna autoridad, ya sea interna o externa, que debe de acatar el fallo irreprochablemente. Un reintegro laboral se redacta casi

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
**CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**

siempre después de alguna controversia o problema que haya provocado una suspensión momentánea del trabajador.

Por lo tanto, el reintegro laboral debe ser muy explícito y concreto, dejando en claro la resolución favorable al trabajo y especificando las condiciones laborales que en esencia, no deberían de sufrir ningún cambio. Este documento puede tener implicaciones legales, aunque lo más común es que sea parte de un proceso administrativo dentro de la empresa o lugar de trabajo del empleado.

Relación laboral o de trabajo: cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración. (Codigo del Trabajo -Art.19).

Renuncia de Funcionario público: El funcionario o empleado público tiene el derecho a renunciar, extinguiendo así la relación de trabajo de forma voluntaria. La renuncia se interpone ante su superior inmediato por escrito con quince días calendario de anticipación. (Ley-476-Art.110).

Salario: Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral. (Codigo del Trabajo -Art.81).

Sentencia: Resolución dictada por autoridad judicial. (Ordoñez, 2002)

Servicio: Tramo de contenido organizativo homogéneo que agrupa cargos por la importancia de la función que desarrollan. (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 2).

Servicio Civil: Para efectos de esta Ley, se entiende por Servicio Civil 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-476-Art.2).

Servidores Municipales de Carrera: Todos aquellos ciudadanos que en virtud de nombramiento legal después de haber aprobado los procedimientos de selección, prestan servicios de carácter permanente como funcionarios y empleados a los municipios y son retribuidos con cargo al presupuesto del municipio. (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 2).

Servidores Públicos: Todas las personas naturales que por disposición de la Constitución y las leyes, por elección, por nombramiento de autoridad, o por haber sido contratados de conformidad con la presente Ley y que a nombre o al servicio de la Administración del Estado participen en el ejercicio de la función pública. (Ley-476-Art.6).

Tipo: Cargos o agrupamiento de cargos específicos u ocupaciones profesionales con funciones o naturaleza similares y elementos de contenido organizativa homogéneos y que permiten identificar distintas intensidades de responsabilidades dentro de un mismo contenido. (Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, Art. 2).

Trabajador: Son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica, denominada empleador, a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada. (Codigo del Trabajo -Art.6).

Trabajadores de Confianza: Ésta categoría dependen de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representen. (Codigo del Trabajo - Art.7).

V. DISEÑO METODOLOGICO

La presente investigación ha sido de tipo explicativa, transversal y no experimental porque se identifica los criterios jurisprudenciales del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, en relación a los trabajadores de confianza durante el año 2014.-

Por su enfoque se clasifica como una investigación cualitativa porque con el estudio de las sentencias se Identifica las particularidades del trabajador de confianza del sector público y del sector privado, según los criterios del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.- Y además se determina los derechos reconocidos y negados de los que son considerados trabajadores de confianza según estudio jurisprudencial.-

Una vez identificadas las particularidades, similitudes o concordancia de Derecho del Trabajo, dentro de las Sentencias de estudio, se recoge la información que se estime pertinente para efectuar una síntesis de los hallazgos encontrados, relacionando los aspectos positivos y negativos de los considerados Trabajadores de Confianza, con el fin de establecer los criterios Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones; además de las consultas en doctrinas, revistas científicas, diccionarios jurídicos, Legislación Laboral de Centroamérica.-

VI. DESARROLLO (RESULTADO Y DISCUSION)

Capítulo I. TRABAJADOR DE CONFIANZA EN NICARAGUA.-

Dentro del contexto de lo que denominamos como trabajadores, existen algunos que por razón de sus funciones y responsabilidades para con la empresa o institución mantienen una relación muy especial con el empleador; a esta singular clase de trabajadores se les ha identificado comúnmente bajo la figura de Trabajadores de Confianza.-

1.1. DERECHO DEL TRABAJO EN NICARAGUA

Para (Meza, 2003), El incipiente desarrollo de las fuerzas productivas manufactureras y fabriles, hacen reciente la aparición en Nicaragua de normas laborales, inicialmente inmersas dentro de otros códigos y reglamentos.

Las débiles disposiciones laborales que existían se encontraban en leyes promulgadas aisladamente y en la Legislación Civil, que no tenía prevista o no resolvía adecuadamente las múltiples situaciones y los diversos problemas sociolaborales aparecidos como consecuencia del desarrollo de la producción industrial, agrícola y pecuaria.

Surgió entonces el Derecho Laboral, desmembrándose del Derecho Civil, adquiriendo fuerza y desarrollo, y llegando a constituir un cuerpo de leyes autónomo dentro de la legislación sustantiva de las naciones.

Una vez separado del Derecho Civil, pasó el Derecho Laboral a integrar el grupo de leyes de interés social, conocido como Legislación Social, de la que forman parte también las leyes de Seguridad Social, de la Reforma Agraria, leyes sobre familia, la niñez y la adolescencia, y toda disposición legal creada directamente con el fin de procurar bienestar social a la población y solución a los problemas sociales y humanos.

1.2. FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN NICARAGUA

Para (Castillo, 2001), Antes de la promulgación del Código del Trabajo en 1945, existían ya en Nicaragua una serie de disposiciones dispersas y de convenios internacionales, en los que de una forma u otra, se hacen referencia a esta materia. Durante la época colonial, las primeras leyes de carácter socio laboral se dictaron en el año de 1512 a raíz de la controversia generadas por la naturaleza y práctica de la encomienda entre los frailes dominicos y los encomenderos, en resumen la Legislación Indiana en el aspecto social arranca desde las Leyes de Burgos, las Ordenanzas de Zaragoza, las Leyes Nuevas y las Ordenanzas de Valladolid acogidas la inmensa mayoría de normas en la famosa Recopilación de las Leyes de los Reinos de las Indias de 1680. En ella se reglamentaban aspectos relativos a los salarios, jornadas de trabajo, protección a la maternidad, trabajo de menores y descanso obligatorio.

Declarada ya la independencia, se encuentran rastros de la preocupación existente por la situación laboral en algunas de las Constituciones promulgadas a partir de la segunda mitad del siglo XIX. Así por ejemplo el Arto. 15 de la Constitución de 1858, materializaba en su enunciado la prohibición del tráfico de esclavos en todo el territorio nicaragüense.

En esta época Nicaragua carecía totalmente de esa clase social que estaba efectuando la transformación más grande de la sociedad humana (el proletariado). Eso se debía, desde luego, al grado de desarrollo existente en nuestro país por aquel entonces; se dependía exclusivamente de la economía agraria y una industria artesanal.

En el siglo XIX (1881 – 1883) se promulgaron leyes protectoras del sector patronal, con ellas se crean los *jueces agrícolas*, estos funcionarios conocían de demandas civiles cuya cuantía no excedía de quinientos córdobas y versaban sobre controversias relativas al cumplimiento del contrato y aparcería. La ley de 1883 otorga facultad al Estado para perseguir a los obreros prófugos de empresas.

Se da en estas leyes la calificación de “civil” al contrato suscrito por trabajadores.

No existía la idea del derecho del trabajo como tal. El Código Civil de 1904 no se aparta de la técnica general romanística, asume el contrato de trabajo dentro de la figura del arrendamiento de servicios.

El obrerismo organizado a lo largo de su existencia desde 1923 hasta 1946, sufría la influencia liberal en todas sus inclinaciones. En 1923 surge la federación nicaragüense (F.O.N) que fue en definitiva una sucursal de la América Federación of. Labor Estadounidense. Durante la ocupación militar norteamericana solo pudieron existir las organizaciones mutualistas, cuyo único propósito era de socorrerse mutuamente en sus apremiantes necesidades. En 1931 se constituye el primer partido político de trabajadores, el partido trabajador nicaragüense (PTN), dicha organización impulsa las organizaciones sindicales iniciando su labor con la reorganización del sindicato de zapateros.

Hay que señalar, así mismo que en el año de 1923 se elaboró la llamada **Convención para unificar las leyes protectoras centroamericanas**; su mérito estriba esencialmente en constituir uno de los primeros esfuerzos por tratar de mejorar la condición del trabajador manual, procurando para ello la ubicación de la legislación centroamericana en el campo del derecho del trabajo. Entre sus disposiciones cabe mencionar las referentes al establecimiento de un **seguro obligatorio para el caso de maternidad, enfermedad o inhabilidad permanente o accidental**.

En 1923 la secretaria de agricultura y Trabajo elaboran un proyecto de Código de Trabajo para Nicaragua, en cumplimiento de lo dispuesto en la Convención de 1923; dicho proyecto sin embargo no llegó a convertirse en ley.

En el periodo que abarca hasta 1945 el movimiento obrero consigue que se regulen, aunque de manera fragmentaria, aspectos necesitados de vigentes regulaciones.

En resumen puedo señalar que, las leyes que regulaban el mundo del trabajo en nuestro país antes de 1945, fecha en que fue promulgado el Código del Trabajo anterior, se pueden ubicar en dos grupos:

Primero: Respecto al contrato, se encontraba en el cuerpo del Derecho Civil bajo la denominación de contrato de arrendamiento de servicios y de obra, semejante a la regulación empleada en el Derecho Romano con la figura de *Locatio Conductio Operis et Operarum*.

Segundo: Un conjunto de leyes dispersas que fueron parcialmente regulando distintos aspectos relativos al trabajo, lo que hizo que la Legislación fuera abarcando paulatinamente un gran contenido del trabajo en la época.

1.3. SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Son las personas vinculadas en la relación por medio de los derechos y obligaciones que nacen de ella.

Los sujetos en el Contrato de Trabajo son: Los **empleadores** y los **trabajadores**, sujetos esenciales del Derecho del Trabajo. Desde el momento en que es suscrito o pactado verbalmente un contrato de trabajo, se inicia una vinculación jurídica, laboral y económica, cuyos sujetos son el empleador o la empleadora y el trabajador o la trabajadora; relación que se perfecciona en el momento que la persona comienza a prestar servicios. En esa relación jurídica está involucrada la **empresa**, ya que, como fuente de trabajo que es, se crea una vinculación jurídica entre el trabajador y la empresa, expondré sobre estos tres elementos.

(Tellez, 1997), establece que los sujetos de trabajo son”

- a) “La persona que se obliga a trabajar, cediendo los frutos de su trabajo y la actividad dirigida a la producción; *TRABAJADOR*.
- b) La persona natural o jurídica que hace suyos inicial e inmediatamente los frutos de la actividad del trabajador, dirige ésta y la remunera; *EMPLEADOR*”.

1.3.1. EL EMPLEADOR Y LA EMPLEADORA

El Código del Trabajo define al **empleador** como la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios laborales o la ejecución de una obra a cambio de remuneración. (Codigo del Trabajo de Nicaragua, arto. 8).

En algunos Códigos del Trabajo de América Latina es designado con el término **Patrón**. En Nicaragua la ley usa el término **empleador**, que tiene el mismo significado, es el usado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la versión en español de los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo y el que nosotros hemos preferido usar.

Considero oportuno extenderme sobre los términos persona natural y persona jurídica, que son las dos formas en que se presenta la figura laboral llamada **empleador o empleadora**.

Persona natural, designada también como **persona física**, es todo ser humano, para quien existe capacidad jurídica, que comprende capacidad adquisitiva o de goce y capacidad de ejercicio.

Toda persona natural tiene **capacidad adquisitiva o de goce**, pero no toda persona natural cuenta con **capacidad de ejercicio**. Así, un menor de edad puede tener bienes por medio de su representante legal, mas no tiene capacidad de adquirirlos personalmente, porque carece de capacidad de ejercicio; tampoco tiene facultad legal para comparecer en actos jurídicos, por ejemplo, para celebrar contratos; salvo que el menor haya sido declarado mayor de edad o con capacidad legal de administrar sus bienes, lo que en ciertos caso cabe conforme las leyes civiles de algunos países, incluyendo a Nicaragua.

Pero fuera de estas salvedades de la ley civil, las leyes laborales, haciendo excepción, establecen que los mayores de determinada edad pueden contratar como empleador o como trabajador; salvedad que está limitada al ejercicio de sus funciones como tales, siendo, por lo tanto, válido y con efectos legales todos los actos que celebren relativos a la empresa, si el empleador, y en relación a las labores se es trabajador, pero con limitaciones legales para contratar el ejercicio de determinadas labores que son prohibidas por razones de edad.

El empleador también puede ser una **persona jurídica**, esto es, una asociación o sociedad civil, industrial o comercial, con personería jurídica otorgada por el organismo competente del Estado; lo que es importante a fin de garantizar la existencia legal y la capacidad jurídica de la entidad para contraer, en el carácter de empleador, obligaciones laborales, y a quien se pueda demandar el cumplimiento de estas obligaciones.

Es interesante observar como una asociación sindical de trabajadores puede tener doble posición en cuanto a los intereses en que interviene; como persona jurídica es empleador de los trabajadores que le prestan servicio, por ejemplo, de la secretaria o secretario de la oficina, del que realiza la limpieza en el local, etc. Y por otra parte, representa los intereses de los trabajadores afiliados a la organización.

1.3.1.1. Representante del Empleador

Frente a la empresa siempre hay una persona que la dirige e interviene en el desarrollo de la relación laboral con los trabajadores. Esa persona puede ser el propietario de la empresa u otra que haya sido nombrada su representante, porque el dueño tiene facultad de ejercer personalmente su función de mando y dirección, o delegarla, dentro de la organización administrativa de la misma. Si el dueño de la empresa es una persona jurídica, siempre debe haber un representante legal de la entidad.

Las personas que reciben esa delegación, cuando contratan a un trabajador lo hacen en nombre y representación del empleador; y en tal concepto obligan a éste en todos los términos del contrato de trabajo y en los deberes que surgen de la relación laboral.

Es esa categoría se encuentran los gerentes, directores, los capitanes de barco, los administradores y los mandadores, como es común en el campo; y en general toda persona que, debidamente autorizada, ejerce en la empresa esas funciones de mando, dirección o de administración.

1.3.1.2. Sustituto del empleador (Empleador Sustituto)

Para (Meza, 2003), **Sustituto del empleador**, es la persona natural o jurídica a quien es traspasada legalmente la propiedad de la empresa o de un establecimiento de la empresa.

Es conveniente no confundir el termino **representante del empleador**, con el de **Sustituto del empleador**, pues en Derecho Laboral ambos responden a conceptos diferentes.

Tiene representante del empleador el que actúa, debidamente autorizado, en nombre del empleador. Y sustitución del empleador se presenta, solamente, cuando la empresa pasa a ser propiedad de una persona otra, natural o jurídica, ya sea por compraventa, herencia, o alguna otra forma legal de traspaso de propiedad. Así está esta aceptada por la doctrina labora; y habiendo sustitución del empleador médiante la transmisión de la propiedad de una empresa, de un establecimiento a una parte de la empresa, a otra persona, al el adquirente pasa a ser el nuevo empleador; y como tal, obtiene todos los derechos y asume todas las obligaciones laborales existente al momento del traspaso, así como los derechos y obligaciones que se generan con el desarrollo de la relación laboral, la que continua existiendo entre el trabajador y la empresa.

Como he expresado, ésta aceptado por la doctrina laboral y establecido en algunas legislaciones, que en los casos de sustitución del empleador, el trabajador no pierde los derechos adquiridos ante de la sustitución; y todas las obligaciones laborales

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

pendientes de cumplimiento, pasan del dueño anterior al nuevo dueño o sustituto del empleador.

En Nicaragua, la ley establece responsabilidad solidaria durante seis meses para el empleador sustituto y el sustituto o nuevo empleador, en el cumplimiento de las obligaciones laborales nacidas antes de la fecha del traspaso de propiedad de la empresa.

Al establecer la ley existe responsabilidad solidaria entre el anterior y el nuevo dueño de la empresa, significa que el traspaso puede reclamar a uno u otro, separada o conjuntamente, dentro del término de seis meses, el cumplimiento de los derechos antes de la sustitución del empleador.

Pasado el término de seis meses, el nuevo dueño será el único responsable de las obligaciones para con el trabajador que no habían sido cumplidas por el anterior dueño de la empresa, y las que se vayan derivando de la relación laboral a partir de la fecha de sustitución.

El comprador de la empresa conserva, en su caso, el derecho de repetir, o sea de reclamar al vendedor las cantidades pagada por deudas laborales anteriores al traspaso de propiedad de la empresa.

La intención de esa disposición es evitar actos que puedan perjudicar a los trabajadores en sus derechos adquiridos, y bajo el concepto de que la vinculación jurídica económica subsiste entre el trabajador y la empresa; situación ajena a quien sea el dueño de la misma y a lo que hayan acordado vendedor y comprador de la empresa.

Falto a la ley en Nicaragua completar esa disposición, estableciendo la obligación del empleador de informar a los trabajadores el cambio de dueño, como es indicado en otras legislaciones; a fin de que en los casos de venta de la empresa u otro tipo de traspaso de propiedad de la empresa; tenga efecto el término de seis meses concedido al trabajador para hacer reclamos laborales y pueda dirigirlos en la forma que considere más efectiva para él.

Lo expresado es teniendo en cuenta la posibilidad de que el trabajador no se entere del cambio de dueño, como puede ocurrir, y no utilice en su oportunidad, la facultad de reclamar las prestaciones laborales pendientes de cancelación, al anterior y/o al nuevo propietario de la empresa.

1.3.1.3. El empleador contratista y el subcontratista

Contratista es la persona o empresa que contrata a trabajadores para la ejecución de laborales en propiedad de tercero, que puede ser otra persona natural u otra empresa.

El contratista realiza el trabajo **con capital y elementos propios**, incluyendo en estos, equipos, materiales, instrumentos de trabajo e insumos en general. Y los trabajos son ejecutados por cuenta y riesgo del contratista, bajo su autoridad y entera responsabilidad.

El contratista es el empleador de los trabajadores que contrata, y como tal, está vinculado directamente con ellos en una relación laboral, aunque sea para realizar trabajos de otra persona natural o de otra empresa.

Subcontratista, es la persona o empresa que contrata la ejecución de labores para un contratista, también con **capital y elementos propios**.

El subcontratista es empleador de los trabajadores que laboran bajo su autoridad y subcontratación, y el responsable de las obligaciones laborales.

En algunos países, la ley considera al subcontratista solidariamente responsable con el contratista en el cumplimiento de las obligaciones resultantes de la presentación de servicios. (Melgar, 1997)

En Nicaragua no hay disposición en tal sentido, y antes bien, la ley considera al contratista y subcontratista separadamente, como los únicos responsables en el cumplimiento de las obligaciones para con los trabajadores que contratan. Lo estimamos puede resultar beneficioso para los trabajadores, porque obliga directa y únicamente a cada empleador, ya sea contratista o subcontratista, a tomar las medidas de prevención del riesgo del trabajo y las económicas necesarias para responder por cumplimiento de las obligaciones laborales; sin dar lugar a evasión alguna, ni a hacer corresponsable a otra persona.

La modalidad de encargar trabajos a contratistas y a subcontratistas, se presenta comúnmente en el ramo de la construcción, con frecuencia en trabajos de gran envergadura o que se requiere alguna especialidad, por ejemplo, para instalaciones eléctricas.

Es muy importante tener claros los conceptos básicos sobre esta figura de empleadores, por las responsabilidades laborales y económicas que se originan en la relación laboral entre los trabajadores y el empleador, quien puede ser el contratista o el subcontratista, según el caso.

En resumen puedo señalar que los empleadores por su naturaleza u actividad que estos realizan se clasifican en:

1. Por su Naturaleza Jurídica
 - a) Persona Individual
 - b) Grupos de empresarios sin personalidad jurídica formada
 - c) Persona Jurídica: Privada o pública (civil, mercantil, ente autónomo).

2. Por la actividad que desarrollan
 - a) Industrial (transforma la materia prima)
 - b) Comercial (que ejerce el comercio)
 - c) Agrícola: Ganadero (se dedica a tales actividades)
 - d) De servicios (sirve de elementos imprescindible a los demás).

3. Por su continuidad
 - a) Profesional (ejerce habitual, la actividad patronal)
 - b) Ocasional (ejerce por épocas).

4. Por su nacionalidad
 - a) Nacional (nicaragüense)
 - b) Extranjero

c) Mixto (caso de las personas jurídicas).

5. Por el número de laborantes

a) Pequeño Empresario: 12 trabajadores

b) Empresario: 30 trabajadores

c) Gran Empresario.

1.3.2. EL TRABAJADOR Y LA TRABAJADORA

Para (Meza, 2003), **Trabajador** o **trabajadora**, es toda persona natural o física que presta servicios laborales a otra persona natural o jurídica.

El término **trabajador** (en su acepción masculina o femenina) es genérico, y comprende a toda persona natural que ejerce en relación de subordinación un servicio laboral, en el que puede predominar el esfuerzo intelectual o el esfuerzo físico; ya se designe a esa persona como obrero, empleado, funcionario, asalariado, artesano, , operario, domestico, jornalero, entre otros. Su nombre para todo es **trabajador**, el que responde al amplio y general concepto de poner a una persona sus energías de trabajo, sus conocimientos y su tiempo, en forma subordinada al servicio de otra persona.

Señalo que el trabajador pone a disposición del empleador sus energías de trabajo, sus conocimientos y su tiempo, porque es, básicamente, de lo que hace entrega el trabajador al desarrollar sus laborales durante el periodo de trabajo; a cambio de lo cual, recibe del empleador una remuneración, prestaciones sociales, beneficios legales y los acordados en contrato individual o convención colectiva de trabajo.

Es el ejercicio de sus labores el trabajador se somete a la autoridad del empleador, a las normas de la empresa y a los reglamentos de trabajo que legalmente emita la empresa. Y con su trabajo no solo provee los medios de subsistencia para él y su familia, sino también contribuye al crecimiento de la empresa y con el ello al desarrollo y progreso del país; además de contribuir al sostenimiento económico del Estado con el pago de impuesto sobre ingresos, todo lo cual debe ser debidamente apreciado.

Existe el concepto de considerar que el empleador es también un trabajador, lo que es cierto tomando el sentido gramatical de la palabra, porque el empleador también trabaja, muchas veces intensivamente por desarrollar la empresa; pero en sentido laboral, el nombre sustantivo **trabajador**, se refiere a la persona que realiza un trabajo productivo subordinado, para otra persona, que es el empleador.

El trabajador siempre es una persona natural o física, por lo que una entidad jurídica, por ejemplo un sindicato, no puede como trabajador prestar un servicio laboral a un empleador, lo que solo puede hacer un trabajador como persona humana.

Teniendo en cuenta que en todo trabajo interviene el esfuerzo intelectual y el físico, tradicionalmente se especificado que el predominio de uno u otro esfuerzo, determina si el trabajador es considerado empleado u obrero. Sin embargo, puede ser difícil establecer esa relevancia, específicamente en algunos de los nuevos trabajos que la ciencia tecnológica ha ido creando, en que el trabajo del cerebro humano está siendo complementado y en parte sustantivo por la tecnología moderna.

No obstante, las clásicas designaciones de obrero, empleado, oficinista, entre otros. No desaparecen y señalan una tradicional clasificación de actividades desarrolladas por una persona, dentro de los términos genéricos de **trabajador y trabajadora**.

Cabe agregar que modernamente, hay tendencia de usar la designación **empleado** para todo trabajador y en cualquier tipo de trabajo, en concordancia con el termino **empleador**, que se da a toda persona natural o jurídica que contrata servicios laborales, y con el de **empleo** que designa el cargo u ocupación de cualquier naturaliza que sea del trabajo.

1.3.2.1. Gerente y otro trabajador de confianza

Dentro de la amplia gama de trabajos que existen hay algunos que se presentan en circunstancias especiales, y que por sus características considero oportuno exponer, en ellos están los gerentes y otros trabajadores de confianza.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Se considera que son trabajadores de confianza quienes ejercen funciones de dirección en representación del empleador, como los gerentes, directores, administradores, y los que tienen en la empresa facultad de decisión o funciones sobre los intereses y negociaciones de la misma.

Se estima también trabajo de confianza, el que desarrolla la persona teniendo conocimiento sobre los aspectos privados de la empresa, a los cuales no tiene acceso la generalidad de los trabajadores, y los que se relacionan directamente con las labores del empleador dentro de la empresa, como es el trabajo de la secretaria o secretario, del asistente de la gerencia, etc.

En Nicaragua, la ley no especifica a quienes se considera trabajadores de confianza, indicando que la categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se le da al puesto; pero agrega: “Siempre son trabajadores de confianza los directores y administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador”. (Meza, 2003)

En relación a este tema, considero de interés exponer la evolución que ha tenido el concepto sobre la situación laboral de las personas que ocupan cargos de suma confianza, como los **gerentes**. A ese respecto hubo polémica en el pasado, en cuanto a si los gerentes eran considerados trabajadores de la empresa o estaban excluidos como tales y en consecuencia, fuera de la aplicación de las leyes laborales.-

Inicialmente, no había consenso sobre el tema entre tratadistas de Derecho Laboral.-

Algunos consideran que los gerentes, administradores, etc., no eran trabajadores de la empresa, pues no laboran en relación a la subordinación, y que, por el contrario, tenían facultades de mando y decisión en la empresa. Se opinó que en caso de conflicto, los gerentes estaban de parte de los intereses de la empresa frente a los trabajadores, en virtud de la representación del empleador que tenían.-

Ese argumento se consideró cuestionable pues, si bien el gerente tiene dentro de la empresa facultad de mando, también está en la obligación de acatar las instrucciones

que recibe del dueño de la empresa o de la Junta Directiva, en su caso. Y tiene para con ellos deber de obediencia en las funciones que desempeña; lo que revela un grado de subordinación, característica de la relación de trabajo.-

Y en cuanto a la facultad de dirección y de mando que tiene un gerente o un administrador, está sujeta a la autoridad del empleador, y la ejerce en representación que le otorga el dueño de la empresa, no en carácter personal; en virtud de lo cual, en caso de conflicto tiene el deber de representar y defender los intereses de la empresa, pero esa representación no excluye su condición de trabajador, aunque su voto no debe ser considerado en el recuento de votos para ir a una huelga.-

Ese fue el criterio sustentado por algunos autores y por el Ministerio de Trabajo de Nicaragua, sosteniendo que los trabajadores de confianza, incluidos entre ellos los gerentes, administradores, directores, etc., eran sujetos del Derecho del Trabajo, y estaban, por lo tanto, cubiertos por el estatuto laboral, con derecho a prestaciones sociales, cobertura en caso de riesgo laborales, etc.

Finalmente se llegó a considerar trabajador a todo el que representa al empleador en la empresa, ya sea gerente, administrador, director, etc., pero sujeto a algunas disposiciones especiales adecuadas a las circunstancias particulares del trabajo.

Entre esas condiciones especiales se incluye la jornada normal de trabajo de mayor duración, la excepción en cuanto al derecho a reintegrar en el cargo por despido injustificado, derecho que, de acuerdo con la ley, por razones obvias no se aplica a quienes desempeñan trabajo de confianza.-

1.3.2.2. Agentes de comercio o agentes de venta

El Agente de Comercio puede ser definido como la persona que en forma permanente y subordinada trabaja por cuenta ajena gestionando la venta de mercancías, servicios, valores, bienes inmuebles, póliza de seguro u otro, desarrollando sus labores de acuerdo con las instrucciones que recibe del empleador; por lo cual percibe en

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

concepto de salario una comisión o porcentaje, calculado con base en las ganancias de la operación que realiza o en que interviene, conforme acuerdo.-

Se califica de nombre genérico al de **agente de comercio**, por la amplia gama de actividades que comprende.

En efecto, al **agente de comercio** se le conoce también con el nombre de “agente de venta”, “agente vendedor”, “agente viajero”, “visitador médico”, “agente de seguro”, “agente de lotería”, agente de bienes raíces”, entre otros., cuando desarrolla sus labores en forma subordinada en cualquiera de esas u otras ramas de actividades.

Se considera agente de comercio a todo aquel que tiene como oficio o profesión gestionar negocios ajenos o venta de mercancías ajenas, sustentándose en sus labores a las modalidades de trabajo establecidas por la persona para cuya negociación actúa, y percibiendo como remuneración una comisión, o un salario básico mas comisión, según acuerden.

En esa categoría de trabajadores están incluidos quienes desarrollan labores de todo tipo de agencia comercial legal, siempre que estén sujetos a las instrucciones que reciban del empleador, tales como el precio de venta la mercancía, la zona, lugares o personas que deberán visitar ofreciendo el producto, mercancía o servicio de la empresa; debiendo ceñirse en la venta, técnica y política a desarrollar en el trabajo, a las indicaciones dada por el dueño de los productos o de la empresa de servicios.

Se considera también que son **agentes de comercio**, aquellos que están obligados a seguir instrucciones del dueño de la empresa, aunque estén facultados de trabajar con cierta autonomía al gestionar la venta de productos o de servicios. Conforme acuerden con el empleador, pueden desarrollar sus labores con dedición propia en cuanto a los días, horas trabajo, zona o personas a visitar, entre otros. pero siempre sujetos, obligatoriamente, a las órdenes que reciben en cuanto a la negociación de los productos o servicios, técnicas o política de la empresa.

Cabe agregar que, de acuerdo con lo señalado, son considerados trabajadores de la empresa aquellos agentes que realizan labores en relación de subordinación con la empresa o la persona dueña de los productos, que prestan servicios en forma permanentes, no ocasional, y dependiendo económicamente de la gestión que realizan. No así cuando se trata de una gestión de comercio aislada e independiente, sin que haya de por medio relación de subordinación. O cuando se trata de una representación comercial, sujeta a lo establecido en el Código de Comercio.

No hay que confundir la figura de **agente de comercio** o **agente de venta**, con la de vendedor autónomo o independiente, cuya actividad es conocida como actividad o **trabajo informal**, que compra mercancía o productos de una empresa para venderlos; sin estar sujeto a ordenes ni instrucciones en cuanto al precio de la mercancía, lugar de ventas u otras.

Este trabajo puede constituir una pequeña operación mercantil, que no genera relación laboral entre el dueño y la mercancía y le que la compra para venderla al precio de su conveniencia, obteniendo ganancia. Tipo de trabajo que a un no está incluido en el ámbito de aplicación del Derecho Laboral; no obstante, se observa fuerte tendencia en tal sentido, teniendo en cuenta que esas personas carecen de toda protección en la actividad que desarrollan.

1.3.2.3. Trabajadores intermediarios

Según (Meza, 2003), **Intermediario** es la persona que contrata a uno o varios trabajadores, para que presten servicios laborales a otra persona natural o jurídica, que es el empleador.

La modalidad de contratar por intermediario, se presentan generalmente, en aquellos trabajos que requieren un equipo de trabajadores para ejecutar la obra. En los contratos por intermediario concurren las siguientes circunstancias:

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

- a) Los materiales usados en las labores, maquinarias y en todos los implementos de trabajo, **son proporcionados por el empleador** para quienes se ejecuta el trabajo.
- b) El empleador del intermediario lo es también del trabajador por su medio contratado. Y con la prestación de servicios nacerá una relación laboral entre el dueño de la obra y cada trabajador, quien estará, directa o indirectamente, bajo la orden del dueño del trabajo.
- c) El intermediario, como su nombre lo indica, no es más que un medio de enlace entre el dueño del trabajo, como empleador, y los trabajadores.
- d) El dueño de la obra es el único responsable en el cumplimiento de las disposiciones laborales.

Aún en el caso de que exista un contrato celebrado entre el dueño de la obra y el intermediario estableciendo que éste es responsable del cumplimiento de las disposiciones laborales, el dueño de la obra es el único responsable; siempre que las circunstancias de hecho demuestren que él ha proporcionado el capital, los equipos, implementos y materiales de trabajo.

Tales disposiciones son en protección de los trabajadores; porque de lo contrario no habrá seguridad para sus derechos, ya que fácilmente el dueño de la obra podría, mediante contrato, evadir el cumplimiento de sus obligaciones laborales, transfiriéndolas a un intermediario, aunque sea una persona sin suficiente solvencia económica para cumplirlas.

Vistas las características de los trabajadores intermediarios, se debe tener presente la diferencia que hay entre éstos y los llamados “contratistas” y “subcontratistas”, que son los empleadores, y contratan a trabajadores para la ejecución de obras a realizar **con capital y elementos propios**; a diferencia del trabajador intermediario, que trabaja con elementos del dueño de la obra y no es el elemento de los trabajadores, siendo el también un trabajador.

1.3.2.4. El trabajador ayudante o auxiliar de otro trabajador

Hay casos en que debido a la naturaleza del trabajo, conforme el pacto o la costumbre, el trabajador requiere de la ayuda de otra persona durante el ejercicio de sus labores.

Este tipo de trabajo se presenta comúnmente en el transporte pesado, donde es usual que el chofer contrate a uno o más trabajadores como **ayudantes** para trabajar en el vehículo. En esos casos el empleador del chofer, lo es también del auxiliar o ayudante.

Dentro de ese concepto, en el eventual caso de que ocurra un accidente relacionado con el trabajo en el vehículo, es el dueño de este a quien puede el chofer y su ayudante reclamar el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables; aunque haya sido el chofer quien contrato al ayudante, y este trabaje bajo sus órdenes directas.

1.3.3. LA EMPRESA

La empresa constituye el marco concreto en el que se sitúan las relaciones de trabajo.

La palabra empresa designa corrientemente la firma comercial o industrial, el dueño de la empresa, es decir el empleador desde el punto de nuestro código del Trabajo, la empresa constituye una realidad que engloba a un jefe, al personal y los medios empleados en su actividad. (Mena, 2006)

Para nuestro código de Trabajo se entiende por empresa la unidad económica de producción, distribución y comercialización de bienes y servicios. Se considera como parte de la empresa los establecimientos, sucursales creadas para el crecimiento y extensión de sus actividades siempre que no constituya una persona jurídica diferente (Arto. 12 C.T.).

1.4. DEL TRABAJO DE CONFIANZA

Primero que nada, es necesario conocer qué es un trabajador de confianza.

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. (Buen, 2000)

Como podemos ver, en principio, ser o no ser un trabajador de confianza depende de qué tipo de actividades se realizan para el empleador. Lo anterior ha sido motivo de diversos criterios judiciales, concluyéndose que **no importa el nombre que se le dé al puesto, sino que lo importante son las actividades que se lleven a cabo.** (Palomino, 2003).

No perdamos de vista que la importancia de esta clasificación vendrá a colación dentro de un juicio laboral iniciado por el trabajador y, en su caso, corresponderá al patrón acreditar que aquel era de confianza y no de planta.

Según la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa de Nicaragua; nos dice que son funcionarios y empleados de confianza aquellos 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.- Estos funcionarios tienen derecho a las prestaciones sociales pero no tienen derecho al pago de indemnización.- (Ley N° 476 “Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa”, publicada en la G.D.O N° 235 del 11 de diciembre del año dos mil tres.).

En la Ley de Carrera Administrativa Municipal define a los trabajadores de confianza, “Personal de confianza son aquellos servidores públicos municipales de libre designación para desempeñar solo actividades de asistencia y asesoría a los órganos

de gobierno municipal. Se incluye también al Gerente Municipal. (Ley 502, “Ley de carrera administrativa Municipal”. Publicada en la Gaceta Diario Oficial, N° 244, del 16 de Diciembre del 2004.)

1.4.1. ¿CÓMO SE CLASIFICAN LAS RELACIONES LABORALES?

Según (Palomino, 2003)...**las relaciones laborales pueden clasificarse en dos grupos**, uno que atiende a la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas (situación legal laboral); y otro a la durabilidad de dicha relación (factor tiempo); por consiguiente, si se toma en cuenta la naturaleza de las funciones o actividades desempeñadas por el trabajador, serán:

A) Trabajadores de confianza, todos aquellos que realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, así como las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento; y,

B) Trabajadores de base o de planta, todos aquellos que, por exclusión, no sean de confianza, esto es, los que realizan una función o actividad normal en la empresa.

...no debe confundirse la durabilidad de la relación de trabajo con la naturaleza en la función o actividad que desempeña el trabajador, es decir, el hecho de que éste sea de planta, no implica que dicha relación temporalmente sea fija o que el empleado sea inamovible; por consiguiente, **el carácter de trabajador de base no depende de la duración de dicha relación, sino de la naturaleza de la actividad que desarrolla dentro de la fuente de trabajo**, pues puede darse el caso de que un trabajador de planta sea contratado por tiempo determinado; para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado, casos en los cuales, al cumplirse el plazo u objeto de la relación laboral, ésta queda concluida.

...Un trabajador de confianza puede ser contratado por tiempo indeterminado, que a su vez puede ser permanente o de temporada; pero también pueden darse

diversas hipótesis, ya que puede ubicarse en la clasificación relativa a ser de confianza, pero por tiempo determinado, para obra determinada, o bien, para inversión de capital determinado.

Corresponde al Empleador Acreditar que el Trabajador es “De Confianza”:

Si el actor se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, o sea la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el empleador se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza fue despedido y pone a su disposición las prestaciones, **corresponde al demandado la carga de la prueba para demostrar que las labores desarrolladas por el actor tienen las características de las funciones consideradas como de confianza...**

¿Qué Indemnizaciones Deben Pagársele a un Trabajador de Confianza?

Se condena al pago de las indemnizaciones, consistentes en el importe de dos a seis meses de salario; así como al pago de los salarios caídos y de la prima de antigüedad.-

...se concluye que **los salarios caídos y la antigüedad no se generan al mismo tiempo**, pues los primeros se actualizan hasta en tanto no se cubran las indemnizaciones...

Por su parte, **establece que las indemnizaciones legales** serán: (a) si la relación de trabajo fuere por mayor de un año y (b) si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá un mes de salario por cada año de trabajo, durante tres años y a partir de cuarto año es de veinte días de salario, y en ningún momento es superior de cinco meses.

1.4.2. SITUACION LEGAL

Doctrinariamente puedo afirmar que los trabajadores de confianza están enmarcados dentro de los siguientes parámetros:

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

- a) Los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y por su carácter legal establecido en el presente Código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representan.
- b) Los que por razón de cargo que desempeñan o por las características de sus labores , estén en contacto directo o constante con el empleador, tales como los servicio doméstico, choferes, asistentes personales o cargos semejantes.

El Código del Trabajo recoge un concepto similar al expuesto antes y así en su artículo 7 C.T. dice:

La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la asignación que se da al puesto. Siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente código, puedan sustituir a la persona natural y jurídica que representen.

Si analizamos este artículo nos encontramos con los siguientes elementos:

- a) La primera parte del artículo establece un concepto muy amplio de lo que debemos entender como empleados de confianza, según él, no importa que nombre se le dé al puesto que el trabajador desempeña, sino que lo que debe buscarse es la naturaleza de las labores que desempeña, si estas involucran un grado de privacidad y relación estrecha entre trabajador y empleador, podemos colegir que aun cuando el nombre del puesto no lo indique, estamos ante un trabajador de confianza para todos los efectos del artículo 47 C.T.

Igualmente se considera como empleados de confianza aquellas personas que mantienen una relación permanente y constante con el empleador, como el caso de la cocinera, el chofer personal, la secretaria, etc., ya que en este caso lo más importante de la relación no es el trabajo sino la confianza que deposita en esa persona y por lo

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

tanto debe tenerse como empleado de confianza sobre todo para lo relativo al reintegro, ya que es muy peligroso ordenarle al empleador que reintegre a un trabajador que estará en permanente y constante relación con él, más aun cuando se ha tenido divergencias serias que han desembocado en un juicio, como se puede apreciar simplemente es mejor que el legislador le de otra solución a este caso de despido injustificado, que es el reintegro.

- b) Evidentemente los trabajadores que tienen funciones de dirección o administración son personal de confianza, pero además el Código exige que tengan como nombramiento el cargo de directores o administradores y que puedan sustituir al empleador.

Si lo empleados no reúnen los requisitos que la ley exige, no serán considerados empleados de confianza.

El artículo 47 C.T, plantea que en el caso de los empleados de confianza, aun cuando el despido se haya dado en violación a las normas prohibitivas, no podría darse el reintegro atendiendo a lo peligroso que podría ser para el empleador tener un trabajador resentido tan cerca. El legislador considero más conveniente que el empleador le pague de dos a seis meses de indemnización siempre y cuando el trabajador tenga más de un año de laborar.

Arto. 47 C.T. dice: Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a) del Artículo 7 del presente Código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho.

Este articulo está mal redactado ya que nos remite al acápite a) del artículo 7 C.T., el cual no tiene acápites, nos remite a algo inexistente, y por lo tanto de imposible

aplicación, la única solución que le vemos a esto es que la Asamblea Nacional haga una interpretación auténtica de este artículo, de lo contrario, el judicial no puede aplicar lo que no existe. (Gurdian, 1998)

Es importante señalar que el trabajador de confianza debe demandar el reintegro y no la indemnización directamente, ya que esta es supletoria, es decir, si el trabajador demanda la indemnización por ser empleado de confianza, antes se debe demostrar que cabe el reintegro y la condición de empleado de confianza para que el juez pueda mandar a pagar la indemnización especial que contempla este artículo.

Muchos abogados inadecuadamente demandan la indemnización por empleados de confianza, y esto no existe en el Código del Trabajo, la indemnización del artículo 47 C.T es supletoria solo cuando no puede reintegrarse al trabajador, por lo tanto el juez debe resolver sobre dos situaciones diferentes, una que cabe el reintegro en los términos del artículo 46 C.T y que este no debe ordenarse porque el trabajador es de confianza según quedo demostrado en el juicio y en consecuencia solo se puede ordenar el pago de la indemnización supletoria. Este asunto no está sujeto a la elección del trabajador, no dice la ley que si el trabajador no quiere el reintegro se le puede pagar esta indemnización, ya que si el reintegro es declarado con lugar y el trabajador es de confianza, caemos en lo dicho anteriormente en cuanto al pago de la indemnización , pero si no es de confianza y el empleador no lo reintegra, el artículo 46 C.T, manda a pagar el doble de la indemnización de antigüedad como compensación , por la negativa a acatar la orden del reintegro.

El Código del Trabajo no contempla ningún derecho para el trabajador que no haya cumplido un año de trabajo, no cabe ni reintegro, ni indemnización, por antigüedad ni nada, salvo el derecho a vacaciones proporcionales y a decimo tercer mes proporcional, en el caso de que un empleador quiera librarse de todas estas obligaciones basta con que cada año despida a todo su personal y no paga absolutamente nada ya que las prestaciones son siempre obligatorias.

Según el Tribunal Constitucional Español, un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores “comunes”, tales como la confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.

1.4.3. EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTADO DE NICARAGUA.

A finales del 2006 se ha discutido sobre la Estabilidad Laboral de los funcionarios y empleados en el Estado e incluso, con premura, se ha certificado a funcionarios y empleados públicos para que gocen de las prerrogativas de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

Como bien se conoce, en Nicaragua contamos con una Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, que a nivel de la Región Centroamericana era el único país que carecía de una, además que era de imperiosa necesidad desarrollar un proceso de Modernización de las Instituciones Públicas, puesto que no existía un proceso real de Modernización en la gestión de sus Recursos Humanos. Algunos países de la Región como Costa Rica poseen Ley de Servicio Civil desde hace aproximadamente 50 años; En Guatemala su primera referencia la tienen en la Constitución Política de 1945 y en Honduras nace su régimen de Servicio Civil en 1965.

En Nicaragua, es hasta en el año 2003 que entra en vigencia; en la actualidad se cuenta con una legislación específica de aplicación para los Servidores Públicos, la cual procurará una Administración y gestión de los Recursos Humanos al servicio de la Administración del Estado. Esta normativa se aplica a los funcionarios y empleados públicos al servicio de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Electoral, así como a los Entes Autónomos del Gobierno, Municipios y Organismos de las Regiones Autónomas del Caribe.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

El Sistema del Servicio Civil y Carrera Administrativa contribuirá para que las Instituciones de la Administración del Estado cuenten con Sistemas Modernos y homogéneos de gerencia y administración de Recursos Humanos que propicien el desarrollo de la Carrera Administrativa, facilitando la continuidad del funcionamiento de la Administración del Estado mediante el aprovechamiento de los conocimientos, capacidades y experiencias de los Servidores Públicos.

La legislación excluye su aplicación (arto. 9) a los elegidos por voto popular como el Presidente y Vicepresidente de la República, diputados y aquellos elegidos por la Asamblea Nacional, además de funcionarios y empleados transitorios, de proyectos y personal de confianza (arto. 11).

Con esta Ley se garantiza la estabilidad laboral de los funcionarios y empleados públicos, pues los despidos serán aplicados solo en caso de que incurran en faltas calificadas como muy graves, o por la renuncia del servidor público.

Este principio definitivamente no está establecido en el Código Laboral. En él se han establecidos principios que garantizan, protegen y tutelan los derechos mínimos de los trabajadores. Sin duda alguna el Principio de Estabilidad marca la diferencia entre la legislación laboral vigente y la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, pues con el mismo se garantiza a los servidores públicos su puesto de trabajo, el cual lo obtendrá y mantendrá sobre la base del mérito, la capacidad y la especialización. Todo lo anterior con el objetivo de que el servidor público tenga como meta convertirse en un servidor público de carrera.

En términos generales se puede mencionar que los funcionarios y empleados públicos regulados por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, gozan de estabilidad laboral, siempre y cuando en el Estado no haya reestructuración o las famosas reingenierías, pues este es el lado oscuro de esta normativa y es una forma de culminación de la relación laboral. Habría que estar pendientes de las resoluciones que emitan las instancias correspondientes del Estado y los Tribunales de Justicia en materia laboral.-

Capítulo II.- ANALISIS COMPARATIVO DE LOS CÓDIGOS DEL TRABAJO DE CENTRO AMERICA EN RELACIÓN A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.-

Revisando los Códigos de Trabajo de Guatemala, Honduras, El Salvador, Costa Rica, Panamá y Nicaragua; podemos observar que todas las legislaciones contiene la figura de TRABAJADOR DE CONFIANZA.- Pero no todos tienen definido el concepto de Trabajador de Confianza.-

Se puede decir que la política laboral de los países de Centroamérica es muy débil en materia de Trabajador de Confianza, dejan al descubierto los derechos laborales que las constituciones políticas, leyes laborales y los convenios internacionales y recomendaciones de la OIT han establecido, a la paciencia de las autoridades de los gobiernos.-

Estableciendo algunas comparaciones, que si bien es cierto a simple vista parecerán de menor importancia. Sin embargo, al analizar las mismas de manera más detallada será posible comprobar que éstas demuestran las deficiencias y/o mejoras de la figura de Trabajador de Confianza de un país en comparación con otros.

2.1. GUATEMALA

(Decreto No. 14 – 41: 1961. Código de Trabajo de Guatemala)

....Se consideran cargos de dirección aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma.

Son cargos de representación los que traen consigo la actuación de la voluntad del patrono e implica alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden a aquél.

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para

no comprometer la seguridad de la respectiva empresa. (Código del Trabajo de Guatemala, Artículo 351, tercer, cuarto y quinto párrafo.-)

Considero que el Código de Trabajo deja en claro (no hay otra interpretación que hacer), que lo que existe en la ley guatemalteca es un cargo de confianza y no un trabajador de confianza.

Efectivamente, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 351 (única norma jurídico laboral que en Guatemala se refiere, aunque de forma indirecta al tema) establece que: “Se consideran cargos de confianza”.

2.2. HONDURAS

(Decreto No. 189 del 19 de mayo, 1959. Código de Trabajo de Honduras)

Trabajador es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo. (Código del Trabajo de Honduras, Artículo 4).

Se consideran representantes de los patronos y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de, dirección o de administración. (Código del Trabajo de Honduras, Artículo 6).

Son causas de terminación de los contratos de trabajo:

7°- Perder la confianza del patrono el trabajador que desempeñe un cargo de dirección, fiscalización o vigilancia; tales como mayordomos, capataces, debiendo justificarse a juicio de la Dirección General de Trabajo, o sus representantes, los motivos de tal desconfianza; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido, lo

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

mismo se observara cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo; (Código del Trabajo de Honduras, Artículo 111.7).

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

a) los que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo; (Código del Trabajo de Honduras, Artículo 325.a)

Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serle por una sola vez cuando el trabajador desempeñare labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas. Que dificulten especialmente su reemplazo. En los casos apuntados la acumulación será hasta por dos (2) años. (Código del Trabajo de Honduras, Artículo 350)

No pueden formar parte de la Junta Directiva de un sindicato de empresa o base, ni ser designados funcionarios del sindicato, los afiliados que, por razón de sus cargos en la empresa, representen al patrono o tengan funciones de dirección o de confianza personal o puedan fácilmente ejercer una indebida coacción sobre sus compañeros. Dentro de este número se cuentan los gerentes, subgerentes, administradores, jefes de personal, Secretarios privados de la Junta Directiva. La gerencia o la administración, directores de departamento (ingeniero jefe, médico jefe. Asesor jurídico, directores técnicos, etc.), y otros emplea semejantes. (Código del Trabajo de Honduras, Artículo 511).

Para ser Mediador, se requiere:

2°-tener instrucción suficiente, conocimiento de los problemas laborales de la región, y reunir condiciones personales que lo hagan digno de la confianza de patronos y trabajadores. (Código del Trabajo de Honduras, Artículo 796.2)

Considero que de acuerdo al articulado del Código de Trabajo de Honduras no existe un concepto de trabajador de confianza como tal, sin embargo reconoce el estatus especial de estos trabajadores y los distingue de los demás.

2.3. SALVADOR

(Decreto No. 15, 23 de junio, 1972, Código de Trabajo de El Salvador)

Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono, están ligados por un contrato de trabajo. (Código de Trabajo de El Salvador, Artículo. 3).

El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas: 3ª- Por la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador, cuando éste desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad. El Juez respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza. (Código de Trabajo de El Salvador, Artículo. 50.3).

Las asambleas se dividen en generales y seccionales, pudiendo ser ordinarias y extraordinarias; y sus atribuciones, además de las que les señalen la Ley y los estatutos respectivos, son las siguientes:

A.- DE LAS ASAMBLEAS GENERALES:

6º- Aceptar como miembros del sindicato a los empleados de confianza y representantes patronales; (Código de Trabajo de El Salvador, Artículo. 221.A.6).

B.- DE LAS ASAMBLEAS SECCIONALES:

5º- Aceptar como miembros de la seccional a los empleados de confianza y representantes patronales; (Código de Trabajo de El Salvador, Artículo. 221.B.5).

Para ser miembro de una Junta Directiva se requiere:

5º- No ser empleado de confianza ni representante patronal; (Código de Trabajo de El Salvador, Artículo. 225.5).

De conformidad al Código del Trabajo del Salvador considero que: Empleados o funcionarios de confianza son aquellos que tienen a su cargo la marcha y el destino general de los negocios o aquellos que estuvieran en conocimiento de los secretos de la institución, cuyo desempeño se realiza en el entorno del titular de la entidad que lo nombró o contrató, cuya remoción o resolución de contrato es viable legalmente por decisión del mismo titular.

En relación a lo anterior, los directores, administradores, gerentes y jefes en general, que lleven a cabo funciones de dirección o supervisión, vinculados con los intereses y fines de la propia institución, o cuyo cargo es necesario para una adecuada gestión de aquélla son, entonces, empleados o funcionarios de confianza.

2.4. COSTA RICA

(Ley No. 2, del 26 de Agosto, 1943, Código de Trabajo de Costa Rica, y sus reformas con la Ley 2378 del 29 de Septiembre de 1960).

Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración. (Código de Trabajo de Costa Rica, Artículo 5).

Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puesto de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
**CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media. (Código de Trabajo de Costa Rica, Artículo 143).

Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios. En este último caso, si el patrono fuere el interesado en la acumulación, deberá sufragar al trabajador que desee pasar al lado de su familia las vacaciones, los gastos de traslado, en la ida y regreso respectivos. (Código de Trabajo de Costa Rica, Artículo 159).

Considero que de acuerdo al articulado del Código de Trabajo de Costa Rica no existe un concepto de trabajador de confianza como tal, sin embargo reconoce el estatus especial de estos trabajadores y los distingue de los demás.

2.5. PANAMÁ

(Decreto de Gabinete N° 252, del 30 de Diciembre, 1971, Código de Trabajo de Panamá).

La condición de trabajador de confianza depende exclusivamente de la naturaleza de la prestación del servicio que se ejecuta.

Se entiende por trabajador de confianza, el que ejecuta servicio de dirección, fiscalización o representación del empleador, cuando sean de carácter general dentro del giro normal de las actividades del empleador o cuando así se disponga en la convención colectiva. (Código de Trabajo de Panamá, Artículo 84).

Considero que el artículo 84 del Código de Trabajo de Panamá, establece y regula el concepto de Trabajador de Confianza al afirmar La confianza es una condición que deriva exclusivamente de la naturaleza de la prestación del servicio. Y que la naturaleza

de la prestación del servicio debe ser de dirección, fiscalización o de representación del empleador.

2.6. NICARAGUA

(Ley No. 185, Código de Trabajo de Nicaragua, Aprobada el 5 de Septiembre de 1996, Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996).

La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representen. (Código de Trabajo de Nicaragua, Artículo 7).

Se consideran representantes de los empleadores y en tal carácter, obligan a éstos en su relación con los demás trabajadores, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otras ejerzan funciones de dirección y administración. (Código de Trabajo de Nicaragua, Artículo 10).

Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a) del Artículo 7 del presente Código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho. (Código de Trabajo de Nicaragua, Artículo 47).

El Código de Trabajo de Nicaragua regula el concepto de Trabajador de Confianza y establece quienes ostentan estos cargos, sin embargo es necesario que dentro del código, se incluya un capítulo especial que establezca de manera directa quienes pueden ser estos trabajadores y no deje al arbitrio del empleador, trabajador o autoridades, esta designación.-

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
**CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
 A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**

Análisis Comparativo de la Regulación del Trabajador de Confianza en los Códigos del Trabajo de Centroamérica.

Nº	País	Artículos del Código del Trabajo	Concepto	Comentarios
1	Guatemala	351	Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.	<p>El Código de Trabajo deja en claro también (pues no hay otra interpretación que hacer), que lo que existe en la ley guatemalteca es un cargo de confianza y no un trabajador de confianza.</p> <p>Efectivamente, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 351 (única norma jurídico laboral que en Guatemala se refiere, aunque de forma indirecta al tema) establece que: “Se consideran cargos de confianza”.</p> <p>El trabajador de confianza como concepto, no existe en el Código de Trabajo. Sin embargo, en la realidad si existen trabajadores ocupando cargos de confianza, y por si fuera poco, el trabajador de confianza no tiene ningún incentivo para tales circunstancias y condiciones de trabajo.</p>

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Nº	País	Artículos del Código del Trabajo	Concepto	Comentarios
2	Honduras	4, 6, 111.7, 325.a, 350, 511, 796.2	<p>Trabajador es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo.</p> <p>Se consideran representantes de los patronos y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de, dirección o de administración.</p>	<p>Trabajador de Confianza es aquel empleado que en razón de las funciones que va desempeñar, necesita de una fe o confianza de tal magnitud por parte del superior Jerárquico, que su nombramiento dependerá básicamente de esta, sin tomar en cuenta, prácticamente requisitos como el de idoneidad, el cual se ha tenido como la base, para la selección o designación de los demás trabajadores.</p>

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Nº	País	Artículos del Código del Trabajo	Concepto	Comentarios
3	Salvador	3, 50.3, 221. A. 6, 221. B. 5, 225.5	Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono, están ligados por un contrato de trabajo.	<p>Empleados o funcionarios de confianza son aquellos que tienen a su cargo la marcha y el destino general de los negocios o aquellos que estuvieran en conocimiento de los secretos de la institución, cuyo desempeño se realiza en el entorno del titular de la entidad que lo nombró o contrató, cuya remoción o resolución de contrato es viable legalmente por decisión del mismo titular.</p> <p>En relación a lo anterior, los directores, administradores, gerentes y jefes en general, que lleven a cabo funciones de dirección o supervisión, vinculados con los intereses y fines de la propia institución, o cuyo cargo es necesario para una adecuada gestión de aquélla son, entonces, empleados o funcionarios de confianza.</p>

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Nº	País	Artículos del Código del Trabajo	Concepto	Comentarios
4	Costa Rica	5, 143, 159, 382.a, y 586	<p>Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.</p> <p>Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puesto de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.</p>	Trabajador de Confianza son aquellos empleados, así como los que por la naturaleza de su trabajo o funciones que desempeñan ponen en juego el manejo de valores o la custodia de los bienes del empleador.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Nº	País	Artículos del Código del Trabajo	Concepto	Comentarios
5	Panamá	84	<p>La condición de trabajador de confianza depende exclusivamente de la naturaleza de la prestación del servicio que se ejecuta.</p> <p>Se entiende por trabajador de confianza, el que ejecuta servicio de dirección, fiscalización o representación del empleador, cuando sean de carácter general dentro del giro normal de las actividades del empleador o cuando así se disponga en la convención colectiva.</p>	<p>La confianza es una condición que deriva exclusivamente de la naturaleza de la prestación del servicio.</p> <p>La naturaleza de la prestación del servicio debe ser de dirección, fiscalización o de representación del empleador.-</p>

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Nº	País	Artículos del Código del Trabajo	Concepto	Comentarios
6	Nicaragua	7, 10 y 47	La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representen.	Elementos: <u>La naturaleza de las funciones y la representación del empleador</u> . La indemnización a que refiere el Art. 47 C.T., no se obtiene por el simple hecho de que un trabajador de confianza es Despedido o por la Renuncia legalmente interpuesta por este, sino que se hace necesario que se den los supuestos a que remite la parte primera del Art. 46 C.T. (Sentencia 20/2011, TNLA)

Capítulo III.- CRITERIOS JURISPRUDENCIALES SOBRE EL TRABAJADOR DE CONFIANZA EN NICARAGUA.

3.1. LA FILOSOFIA DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA

Si nos referimos al trabajador de confianza; un trabajador es toda aquella persona que se desempeña una labor, bien sea física o intelectual, a cambio de una remuneración. Los trabajadores son la base de cualquier empresa que requiere de personal capacitado para operar eficazmente. En líneas generales, existen dos tipos de trabajadores: están los trabajadores asalariados o de base y aquellos que son trabajadores de confianza.

A partir de la necesidad del patrón de tener trabajadores que puedan estar comprometidos con la gestión que se desarrolla surgen los trabajadores de confianza, que suelen situarse en puestos estratégicos de mando. Esta categoría de trabajadores, en aras de una gestión más transparente dentro de la empresa, debe ser identificada en el organigrama de la misma, y su condición de confianza debe ser comunicada al personal a su cargo.

Qué es un trabajador de confianza

De acuerdo a la Legislación Laboral Mexicana, un trabajador de confianza es aquel que, dependiendo de sus funciones dentro de la empresa, tiene una gran responsabilidad y se encuentra por encima del nivel de mando del resto de los trabajadores.

Entre las funciones más básicas de estos empleados de confianza está la dirección de distintas ramas de la empresa, así como la supervisión e inspección de determinados sectores, sin dejar a un lado la fiscalización interna. Asimismo, también a ellos competen las funciones encomendadas directamente por la dirección o el patrono.

La labor del trabajador de confianza también implica el conocimiento de secretos industriales o comerciales de la gestión llevada a cabo por patrono además de su participación en la administración del negocio o la supervisión de otros trabajadores.

Igualmente, puede ser considerado como representante del patrono, ya que puede contar con la posibilidad de ejercer funciones de dirección y administración a nombre y cuenta de éste.

Cómo designar a un trabajador de confianza

La categoría de *trabajador de confianza* no está definida por la designación que se le dé al puesto, sino más bien por las funciones que el trabajador desempeña dentro de la organización, o más propiamente del tipo de actividades que se realizan para el patrón, siendo éste último quien establece si el trabajador es o no un trabajador de confianza.

Responsabilidades de un trabajador de confianza

El trabajador de confianza es aquel en quien el patrono deposita atribuciones que determinan el rumbo de la institución. Además, es aquel en el que se vierte un máximo de responsabilidad y destreza laboral. La mayoría de ellos sabrá detalles que no podrán darse a conocer a los demás trabajadores.

A diferencia de otros empleados, los de confianza tienen un grado mayor de responsabilidad, como consecuencia de que el empleador le ha delegado funciones propias de él, lo que establece una relación especial entre el trabajador y el empleador.

La importancia de designar

Nadie puede poner en duda la vital relevancia de los trabajadores de confianza para una empresa. Es importante destacar que el trabajador de confianza es aquel que ejerce funciones administrativas y de dirección que son fundamentales. Si estas funciones no se llevan a cabo la empresa no podría existir ni subsistir. Al ser de un puesto de confianza de la dirección, un trabajador de este tipo representará a la empresa y no habrá necesidad de controlarlo o supervisarlos, porque en teoría se mantendrá en la misma línea institucional.

Las condiciones de trabajo

De acuerdo a lo establecido en el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones laborales de los trabajadores de confianza serán proporcionales a la

naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa.

Además, el artículo 185 establece que el empleador podrá rescindir de la relación de trabajo si existiera un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las razones establecidas en el artículo 47 de dicha ley. Los empleados de confianza tienen derecho a las prestaciones laborales que son acordadas en el contrato colectivo, salvo que existe una disposición que indique lo contrario en el mismo contrato.

Derechos que se pierden

La Ley Federal del Trabajo clasifica en distintos rubros a los trabajadores, y determina que los trabajadores de confianza tienen diferentes derechos y obligaciones en comparación a los trabajadores de base. A pesar de que la condición de trabajador de confianza hace que se adquieran múltiples beneficios también implica la pérdida de algunos derechos laborales como la posibilidad de asociarse sindicalmente.

Despido injustificado con esta condición

Otra de las desventajas de ser un trabajador de confianza es en lo referido a las condiciones de despido. Al igual que a los trabajadores de base se aplican las causas para su despido contempladas en el artículo 45 de la LFT. A estas causas hay que agregarle la del artículo 185 que implica la pérdida de confianza en el empleado. Sin embargo, si esto se produce de forma unilateral y se introduce una querrela, el patrono deberá comparecer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para demostrar en qué consiste la pérdida de confianza y si se circunscribe a los supuestos establecidos por la legislación vigente.

Obligaciones particulares

Básicamente, los empleados de confianza tienen casi las mismas obligaciones que el resto de los empleados. A diferencia de los de base, estos trabajadores tienen responsabilidades añadidas que aumentan la relevancia de su papel en la institución empresarial.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

- **Jornada laboral:** los trabajadores de confianza tienen un tratamiento diferente. En especial, en lo relacionado a la jornada de trabajo, pues a estos trabajadores no se les aplica la jornada máxima. Aunque la jornada laboral quedará establecida entre las partes, ante la falta de convenio se aplicará la jornada laboral establecida de ocho horas diarias. Sin embargo, pueden trabajar algunas horas más de las establecidas debido a sus responsabilidades en la empresa. Se debe aclarar que el hecho de que un trabajador sea “de confianza” no lo exime del derecho que tiene de percibir un pago por laborar horas extras.
- **Representatividad y responsabilidad:** en el desempeño de sus funciones, el trabajador de confianza estará representando a la empresa.
- **Reemplazo de funciones:** el trabajador, dada su capacidad y por la confianza que le otorga el patrón, reemplazará a éste en las obligaciones que al propio patrón le competen dentro y fuera de la empresa si el patrón así lo determina.
- **Establecimiento relaciones con los sindicatos:** debido al grado de vinculación con los empresarios, estos trabajadores no podrán formar parte de los sindicatos de la empresa, aunque sí pueden agruparse en un sindicato de trabajadores de confianza. Estas organizaciones tienen la responsabilidad de velar por los intereses de los trabajadores de base, por lo que los empleados de confianza deberán establecer relaciones directas con ellos, para mantener una buena comunicación entre todos los sectores de la empresa.

Los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto directo con el personal de dirección, manejan información reservada, preparan informes estratégicos entre otros; por ejemplo: supervisores, contadores, administradores, secretarias de gerencia general, cocinera, conductor o chofer, asesor legal y otros. La calificación como trabajador de confianza muchas veces lo hace desde la empresa, en algunos casos lo determina los mismos trabajadores, pero considero que debe ser desde la propia legislación y sus autoridades judiciales. Dicha decisión debe partir del criterio que los trabajadores de confianza sí deben gozar de una indemnización ante un despido arbitrario.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Hay varios argumentos sobre el cargo de confianza, de los cuales destaco tres: (i) que al haber superado el periodo de prueba todo trabajador obtiene la protección contra el despido arbitrario sin distinguir si es de confianza o no; (ii) que al contratar a un trabajador tampoco hacen distinción entre trabajadores, ni establecen excepciones por ser de confianza en obtención de derechos individuales, colectivos o sociales; y (iii) que no ha regulado el retiro de confianza como causa válida de extinción de la relación laboral.

Si bien en el sector público existen normas que establecen expresamente que el retiro de confianza no genera indemnización (Ley 476), estas por su propia naturaleza no son aplicables al sector privado, constituyendo el retiro de confianza un despido arbitrario. El derecho que tienen restringido los trabajadores de confianza es su reposición, más no su indemnización.

Este argumento también encuentra sustento en la Constitución Política (Art. 86.6), que establece que la ley otorga una adecuada protección al trabajador contra el despido arbitrario sin establecer distinción alguna. Aun cuando el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones tiene una función loable, no concordamos con su decisión de negar la indemnización en caso de retiro de confianza o su renuncia, genera incertidumbre respecto de cómo proceder frente al principio de la voluntad en la relación laboral.

El empleado de confianza, lo es, no por el nombre que se le da al cargo, sino por la naturaleza de sus labores, por conocer y ser parte de la empresa, de sus intimidades y secretos, porque su confidencialidad y lealtad son cualidades necesarias para el buen desempeño del cargo y para la buena marcha de la empresa. La pérdida de confianza presupone una afectación al normal desempeño de la empresa y en ciertas circunstancias hasta puede significar un grave peligro para la misma.

Si algo está claro es que la calidad de confianza no reside en el trabajador, sino en el empleador, quien decide si el trabajador goza o no de su confianza. Aun cuando el trabajador alegue que sigue siendo leal y de confiar, deja de serlo, sólo por el hecho de que el empleador ya no lo considera como tal. La confianza no tiene absolutamente nada que ver con el afecto, la amistad o el cariño.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Siempre son trabajadores de confianza los gerentes, directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal pueden sustituir al empleado de confianza, es el representante del empleador, el alter ego (**Álter ego** es una locución latina que puede traducirse como “el otro yo”; el concepto se utiliza para nombrar a una persona en que se tiene confianza absoluta), en el sentido de que puede obligar a éstos en su relación con los demás trabajadores y contraer compromisos en nombre de la empresa.

El empleado de confianza, al igual que el trabajador en general, es sujeto del derecho laboral, y como tal, puede dársele por cancelado el contrato individual de trabajo según lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo de Nicaragua, que manda a pagar una indemnización, hasta de cinco meses de salario. Los requisitos para calificar a esta indemnización son tres, que el contrato sea por tiempo indeterminado, que el despido sea sin justa causa imputable al trabajador y que se tenga un año al servicio del empleador. En caso de renuncia, el empleado de confianza tiene derecho a esta indemnización, en caso de despido con justa causa imputable al trabajador, no tiene derecho, ya que aquí la norma aplicada es la del artículo 48 del Código del Trabajo.

En lo que respecta a la indemnización adicional estipulada en el artículo 47 del Código del Trabajo, ésta no se paga en caso de renuncia, ni por despido con causa imputable al trabajador. Tampoco se paga cuando se aplica correctamente al artículo 45 del mismo Código.

En bueno aclarar que el empleado de confianza no tiene derecho a la indemnización del artículo 47, Código del Trabajo, sólo por el hecho de ser de confianza. Ésta se paga únicamente cuando la terminación del contrato se verifica en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el Código del Trabajo y demás normas laborales, o constituya un acto que se restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales. Por lo general, esto sucede cuando el artículo 45 del Código del Trabajo es aplicado con mala fe para esconder una represalia en contra del trabajador.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Se aparenta el ejercicio del derecho del empleador de aplicar el artículo 45, cuando en realidad se está violentando la legislación laboral. Esta violación es ajena de la calidad de empleado de confianza, lo que irrespetan son los derechos laborales del trabajador.

Si bien es cierto, la ley es clara, en el sentido de que el empleado de confianza no tiene derecho de exigir reintegro en caso de despido, más cierto es que el legislador lo compensa ante esta injusticia, con una indemnización adicional, la cual es fijada por el juez del Trabajo y, que es una cantidad equivalente entre dos y seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo. Esta indemnización la fija el juez según la valoración que haga del daño causado al bien jurídico del trabajador. En este caso bien jurídico es la pérdida del derecho al reintegro.

Si el juez del Trabajo, comprueba que hay mala fe, desleal simulación fraudulenta en el despido de un empleado de confianza, no podrá ordenar reintegro, pues éste no cabe, pero mandará a pagar la indemnización del artículo 47 del Código del Trabajo de Nicaragua, sin detrimento del pago de las demás prestaciones y de la otra indemnización del artículo 45 del Código del Trabajo.

En México, conforme a la Ley Federal de trabajo, encontramos dos tipos de trabajadores: los de planta y los de confianza. Estos últimos tienen algunos derechos y obligaciones diferentes, como ser:

Los trabajadores de confianza tienen un tratamiento diferente al resto de los empleados en cuanto a tareas, funciones, jornada de trabajo, responsabilidad y condiciones laborales. Para muchos profesionales que aspiran el crecimiento laboral, el cargo de confianza es un paso esencial en el desarrollo de su profesión.

Por trabajador de confianza se entiende, aquel empleado que por sus funciones y tareas en la organización, tiene una importante responsabilidad en el desarrollo de sus actividades y su correcto funcionamiento. En este sentido, se encuentra en un nivel alto en la cadena de mando, por encima del resto de los trabajadores.

Según el Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, la categoría de empleado de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Entre las llamadas funciones de confianza están las de dirección, inspección y fiscalización, además de las relacionadas a trabajos personales del patrón dentro de la organización.

La revista Magis de ITESO, dice que la Ley Federal del Trabajo clasifica en distintos rubros a los trabajadores. Entre ellos está la clasificación de empleado de confianza, que se traduce en diferentes obligaciones y derechos para el trabajador. Si bien esto, en primera instancia, parece conllevar múltiples beneficios para el trabajador de confianza, en realidad también significa la pérdida de algunos derechos laborales. A continuación, te mostramos algunos derechos y obligaciones del trabajador de confianza en México:

1. Condiciones de trabajo

Estas dependerán de la naturaleza y relevancia de los servicios que el trabajador de confianza brinde a la empresa. Según el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, las prestaciones varían, pero nunca podrán ser inferiores a las que rijan para los trabajadores semejantes.

2. Jornada laboral

Esta será la que convengan entre las partes, y ante la falta de convenio, se aplicará la jornada máxima legal, que es de 8 horas diarias. Los trabajadores de confianza suelen trabajar algunas horas más de las previstas, debido a su cargo y responsabilidades en la empresa. Pueden reclamar el pago de sus horas extras con total derecho, porque en la Ley Federal de trabajo no existe nada que indique lo contrario y todo trabajador que prolongue su jornada tiene derecho a cobrar por ello.

Por lo anterior considero que para los trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias pero que luego fueron asignados a una posición de confianza (relación laboral mixta), el retiro de confianza invocado por el empleador implicaría la reposición en el puesto de trabajador ordinario o la indemnización.-

Con lo expuesto, estamos frente a la filosofía del derecho del trabajador de confianza; donde de forma cuidadosa y detallada, busca dar respuesta a una variedad de interrogantes como por ejemplo, la existencia, la mente, la moral, la belleza, el conocimiento, la verdad y el lenguaje. Al tratar estas incógnitas, la filosofía trata de alejarse de lo espiritual, del esoterismo, y de la mitología al enfocarse en pruebas racionales más que en argumentos de autoridad.

Algunas de las ramas centrales de la filosofía en la actualidad son:

Metafísica: se encarga del estudio de la naturaleza, de cómo se encuentra estructurada, qué la compone y los principios esenciales de la realidad. Su objetivo es alcanzar una mayor comprensión empírica del mundo, tratando de conocer la verdad más amplia del por qué de las cosas. La metafísica se apoya en tres interrogantes: ¿Qué es ser? ¿Qué es lo que hay? ¿Por qué hay algo?

Gnoseología: la gnoseología se encarga de analizar el origen de la naturaleza, así como el alcance del conocimiento humano. No sólo investiga los conocimientos particulares como el de la física o la matemática, sino que se encarga del conocimiento en general.

La gnoseología se asocia con la **epistemología**, ya que ésta al igual que la gnoseología, **se** enfoca en el estudio del conocimiento, ocupándose de problemas como los hechos de tipo histórico, psicológico y sociológico que conducen a la obtención del conocimiento, así como los juicios por los cuales se los valida o se los rechaza.

En la gnoseología se distinguen tres clases de conocimiento:

El **conocimiento proposicional**. Este conocimiento se encuentra relacionado con la proposición “saber qué”. Por ejemplo todos saben que $2 + 2$ es 4, que la luna orbita alrededor de la tierra o que se tiene un dolor de muelas. Cada uno de estos

conocimientos son diferentes entre ellos, sin embargo todos tienen en común que son conocimientos basados en una proposición.

El **conocimiento práctico**. Este conocimiento se encuentra vinculado a la expresión “Saber cómo” y se obtiene al contar con las destrezas necesarias para realizar una acción. Por ejemplo se dice que las personas saben cómo redactar una carta, cómo amamantar a un bebé o cómo andar en motocicleta.

El **conocimiento directo**. Se encuentra vinculado con la expresión “conocer”. Y es aquel conocimiento que se obtiene de los entes. Por ejemplo una persona dice que conoce a su perro, que conoce una canción.

Lógica: es una ciencia los fundamentos de la deducción válida y la demostración. El objetivo de la lógica es la consecuencia. Entendiéndose por inferencia a todo aquel proceso mediante el cual se deduce conclusiones a partir de hipótesis. La lógica investiga los principios por los cuales ciertas inferencias son aceptables y otras no. Igualmente analiza los argumentos sin tomar en consideración el contenido de lo que se está argumentando y sin tomar en consideración el lenguaje empleado.

La filosofía jurídica es una rama de la filosofía general, por lo que presenta los mismos caracteres que esta. Encara pues las cuestiones más hondas y generales del derecho, ubicando su estudio en una sistematización general de los conocimientos humanos, lo que nos permite comprender no sólo el sentido, o si se quiere, la significación de lo jurídico en una concepción total del mundo y de la vida, sino también el carácter y fundamentación de las disciplinas que lo toman por objeto. Aquí se ven claramente los dos caracteres básicos del conocimiento filosófico: el de ser Pantonomo, pues abarca el derecho en su totalidad, y el de ser autónomo, pues si bien fundamenta las diversas ciencias jurídicas, la filosofía del derecho es, en sí misma, un saber sin supuestos.

Dijimos que encara los problemas de mayor generalidad referentes al derecho.

En efecto, el jurista stricto sensu utiliza una serie de nociones (derecho, norma, sujeto, relación jurídica, justicia y otros), que da por supuestas; en cambio, el filósofo del derecho, encara como problema lo que es un presupuesto para el científico del

derecho, tratando de llegar a un esclarecimiento cabal de esos conceptos. Así por ejemplo, el concepto de derecho es un problema cuya solución pertenece a la filosofía jurídica y no a las ciencias jurídicas.

De este modo, una vez recorrido el amplio panorama de la filosofía jurídica, se logra un conocimiento plenario del derecho, así como la fundamentación de las diversas disciplinas que a él se refieren, es decir, el conocimiento de sus peculiares enfoques, métodos adecuados, tarea que también corresponde a la filosofía del derecho.

Del Vecchio, eminente jusfilosofo italiano, define la filosofía jurídica como la disciplina que estudia el derecho "en su universalidad lógica, investiga los fundamentos y caracteres generales de su desarrollo histórico, y lo valora según el ideal de justicia trazado por la pura razón". Esto no implica desconocer que se trata de una investigación que puede aportar interesantes conclusiones.

Stammler, por su parte, la define sintética y acertadamente de la siguiente manera: "entendemos por filosofía reflexiones jurídicas aparece como de un valor incondicionado y universal".

Actualmente, la filosofía del derecho es dividida por la mayoría de los autores en tres ramas: ontología, lógica y axiología jurídicas.

Ahora bien, la filosofía del derecho, ¿es una ciencia? la respuesta variará según se considere a la filosofía como ciencia o no, ya que al respecto las opiniones se encuentran divididas, pues mientras para unos la filosofía no es sino una ciencia más, para otros se trata de un orden de conocimientos de distinto grado.

Por nuestra parte, creemos acertada la segunda opinión, pero claro que entendiendo la palabra ciencia en sentido estricto. Para comprenderlo mejor basta contener en cuenta que la filosofía nos da no sólo la fundamentación de las ciencias, pues investiga y esclarece los presupuestos de las mismas, sino que es también una coronación de las ciencias, porque nos da el sentido último de los objetos a que se refiere (el derecho, por ejemplo).-

El contenido de la filosofía del derecho en un sentido amplio trata de aglutinar el estudio filosófico no ya sólo de la norma jurídica positiva, sino de todas las corrientes de pensamiento que sirven de fundamento al propio derecho, entendido éste como el orden normativo e institucional de la sociedad. La filosofía del derecho aparece, con este preciso nombre, a finales del siglo XVIII e inicios del XIX.

Las grandes cuestiones de la teoría del derecho

- **Ontología jurídica:** habla de fijar el ser del derecho. La ontología jurídica obtendrá un concepto del derecho que servirá como base para una reflexión filosófica posterior.
- **Axiología jurídica:** trata el problema de los valores jurídicos, es decir, dilucida sobre cuáles son los valores que harán correcto un modelo de derecho o que primarán a la hora de elaborar o aplicar el derecho. De todos los valores del derecho, el más importante es el de «justicia»; tiene tanta importancia que algunos autores designan a la axiología jurídica como teoría de la justicia. Otro valor de gran alcance es la «seguridad jurídica».
- **Filosofía jurídica existencial:** tiene su razón de ser en el marco de la antropología, es decir, trata de poner de relieve la relación entre el hombre y la realidad jurídica; no podemos prescindir del hombre en la realización del derecho porque la humanidad es la que crea y aplica el derecho, aún más, crea y aplica a sí misma el derecho.

Podemos decir que Historia de la Filosofía es una evolución de tres paradigmas distintos. La filosofía ha pasado de ser **metafísica** (*filosofía del ser*) a **epistemología** (*filosofía de la mente*) a ser filosofía **analítica** (*filosofía del lenguaje*) y últimamente se ha producido una dispersión de la filosofía. Considero que debido a este carácter reciente de fragmentación, la filosofía, a diferencia de otros saberes, sigue gozando de un carácter único y distinto para poder interrelacionar diversos géneros. La filosofía, más que cualquier otro género, posee una posición única para poder acercarse, comprender y relacionar la pluralidad de discursos y géneros existentes. No se trata de volver a una visión unitaria de la modernidad, ni al tribunal último de la razón teórica o

práctica, sino de interconectar y acercar diferentes géneros de discurso. Pienso que la filosofía como discurso autónomo y diferenciado puede englobar el resto de discursos plurales cambiantes de tipo social, político, artístico, religioso, desde su posición específica.

Es cierto que la filosofía no es inspectora o juez imparcial de la conversación cultural; pero como ciencia de todas las ciencias o ciencia madre, tiene una posición privilegiada capaz de orientar y coordinar una profunda conversación cultural interdisciplinar. No se trata de refugiarnos en un tesoro sagrado, mítico, inaccesible, ni sentirnos los filósofos guardianes de este tesoro, sino de incorporar la figura del *punte* que comunica la tradición filosófica con la realidad de otros géneros de discurso, desde una visión integradora.

El Derecho es una realidad compleja y amplia, que no se puede identificar exclusivamente con normas jurídicas, también lo integran costumbres con pretensión de obligatoriedad, principios generales del ordenamiento jurídico como otras fuentes del Derecho. El Derecho es una regulación altamente sofisticada y especializada de la vida social conforme a ciertos principios de Justicia, a la vez, un control social de toda sociedad organizada y políticamente desarrollada.

Existe una triple realidad del derecho, como *hecho social*, como *valor* y como *norma*. Son tres perspectivas entrecruzadas desde la que la filosofía del derecho deberá enfocar la realidad jurídica. De esta forma, hablamos del Derecho como hecho social, pero agregándole la dimensión normativa, pues existen hechos sociales que no son normativos, y además, valioso, con lo que se puede afirmar que el derecho es portador de unos valores, como los de justicia, igualdad, libertad. No hay normas neutras desde el punto de vista de los valores: todo sistema de legalidad es expresión de un determinado sistema de legitimidad, de una determinada idea de la misma condición humana.

3.2. ARGUMENTACION JURIDICA

Argumentar, es sin duda una de las habilidades que todo buen abogado ha de saber desarrollar y llevar a la vida de la práctica forense, es por ello que hemos de estar lo suficiente preparados para poder llevar a buen término los asuntos que se encuentren bajo nuestro patrocinio.-

Hemos de entender por argumentación jurídica al conjunto de razonamientos de índole jurídico que sirven para demostrar, justificar, persuadir o refutar alguna proposición que va encaminada a la obtención de un resultado favorable a favor del litigante y su cliente o para la resolución de un caso controvertido por parte del juzgador o tribunal de determinada causa.

Habrá que distinguir primeramente entre la argumentación que llevan a cabo los jueces y aquella que es propia de los abogados litigantes, así tenemos:

- Argumentación por parte del Juzgador:

Esta argumentación es llevada a cabo por el juez o tribunal (según sea el caso y la instancia) que conoce de la causa en determinada materia, su trascendencia se traduce en la resolución que tome dicho tribunal o juez.

- Argumentación por parte de abogado litigante:

Este tipo de argumentación es aquella que desarrolla el abogado de la causa ante juez o tribunal que este conociendo de la misma, para esto el abogado habrá de valerse de sus habilidades como buen orador, así como de sus herramientas de tipo lingüístico para poder obtener una resolución o sentencia favorable.

La argumentación jurídica, es uno de los pilares más importantes dentro de la práctica forense jurídica debido a que sin ella no sería lógico y mucho menos posible llevar a cabo una defensa adecuada por parte de los juristas y emitir una adecuada sentencia por parte de los juzgadores.

Es sin duda fundamental que tanto el estudio como la aplicación de la argumentación dentro de la práctica jurídica este encaminada a una constante mejora por parte de todos aquellos que estamos inmersos en el ámbito jurídico como operadores del derecho y que además se encuentre siempre basada tanto en la lógica, como en una buena retórica que ya habrán de demostrar y definir quién es quién en la contienda judicial.

La teoría de la argumentación jurídica se refiere a los estudios jurídico - filosóficos que esgrimen las diversas corrientes de pensamiento respecto al contenido de las premisas argumentativas, desde la perspectiva de los operadores del Derecho.

Respecto de la argumentación jurídica, se puede resaltar la parte histórica:

- El Estado absolutista: antes del siglo XIX, el juez no motivaba porque actuaba en nombre del rey.
- El Estado de derecho: surgieron los sistemas parlamentarios. Los jueces eran simples aplicadores de la ley, solo interpretaban gramaticalmente la ley.
- El Estado constitucional de derecho: además de interpretar literalmente la norma lo hacía de manera sistemática
- Estado social de derecho: es la interpretación funcional, en el cual la ley se interpreta de acuerdo a sus fines, contexto histórico que se dio, intención del legislador. Por sus consecuencias, entre otros, la legitimación de los jueces depende de su argumentación para resolver los juicios.

En la práctica, el argumento jurídico es uno de los más frecuentes y reviste una gran importancia en el ámbito jurisdiccional, pues con él se recurre a la jurisprudencia y a la doctrina que son sus vertientes principales. La teoría de la argumentación o del debate abraza las artes y las ciencias del debate civil, dialéctica parlamentaria, diálogo, conversación y, por supuesto, la persuasión. Estudia las reglas de la inferencia, la lógica y las reglas de procedimiento en ambos sistemas. La argumentación se preocupa principalmente de llegar a conclusiones a través del razonamiento lógico, es decir, afirmaciones basadas en premisas. Aunque en la teoría de la argumentación se incluye el debate y la negociación, las cuales están dirigidas a alcanzar unas conclusiones de

mutuo acuerdo aceptables, su principal motivación se circunscribe a la rama del debate social en el que la victoria sobre un oponente es el principal objetivo. Este arte y ciencia es con frecuencia el medio por el cual algunas personas protegen sus creencias o propios intereses en un diálogo racional, en simples coloquios o durante el proceso de argumentación o defensa de ideas. La argumentación es usada en la ley, en los juicios, para probar y comprobar la validez de ciertos tipos de evidencias. Los estudiantes de argumentación estudian las racionalizaciones post hoc mediante las cuales un individuo organizado puede justificar decisiones que han sido realizadas de forma irracional.

Una de las definiciones de este tipo de argumento es la que propone Perelman en su *Tratado de la argumentación*, cuando menciona: "El argumento de prestigio que se caracteriza con más claridad es el argumento jurídico, el cual utiliza actos o juicios de una persona o de un grupo de personas como el medio de prueba a favor de una tesis."

A tal efecto, pueden considerarse las siguientes tesis como ejemplos de argumento de autoridad por el órgano que emite las tesis, en este caso el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, quien emite su criterio revistiéndolo de los juicios que lo sustenten. Así, por ejemplo: "Los anteriores argumentos son fundados y suficientes para revocar la sentencia que se revisa, atendiendo a que el Tribunal ha venido sustentando el criterio en el sentido de que la inconstitucionalidad de una ley no deriva de su contradicción con otra ley ordinaria, sino de su pugna con la Constitución, ello, con independencia que con motivo de la citada contradicción que se aduce se invocan como infringidas las garantías de legalidad y seguridad jurídica, pues tal infracción sólo se reclama en vía de consecuencia, pero no como una violación directa a un precepto constitucional."

En Iberoamérica, se está desarrollando una postura que distingue entre la Argumentación Jurídica del Juez Inquisitivo frente a la Argumentación Jurídica para un modelo procesal adversarial donde interesa el debate crítico como medio para solucionar o esclarecer el conflicto.

Leandro Vergara, profesor de la Universidad de Buenos Aires, Argentina (UBA), ha desestimado la teoría paretiana de Alexy (Ponderación de Principios), por cuanto ha desarrollado un método en que prueba que la ponderación es un sistema de privilegio y sacrificio, o sea que el fin no justifica los medios, lo cual no es correcto para América Latina y los países en desarrollo, donde la concentración de la riqueza es en unas pocas personas, y no puede seguir privilegiando a éstas en desamparo del resto del pueblo, lo cual sigue generando violencia y resentimiento: al privilegiar un principio, otro queda sin amparar, lo cual genera desequilibrio.

Argumentar: Es dar razonamientos que se sirvan para demostrar una proposición. Deducir, inferir consecuencias o razones en apoyo de una cosa. Es un diálogo en el que un sujeto (el enunciador) presenta una serie de argumentos con los que pretende modificar la conducta de otro sujeto (el enunciatario), de forma que éste último acepte la tesis propuesta por el primero.

La palabra argumento puede usarse para indicar cualquier enunciado que afirma algo. El argumento, por tanto, niega todo lo que le contradice. La expresión 'argumento' es más o menos sinónima de 'argumentación', salvo que mientras que 'argumentación' designa también la actividad de argumentar, 'argumento' se refiere a la específica estructura discursiva en la cual el argumento se presenta.

En la práctica el argumento jurídico es uno de los más frecuentes y reviste una gran importancia en el ámbito jurisdiccional, pues con él se recurre a la jurisprudencia y a la doctrina que son sus vertientes principales.

Argumentar o razonar es una actividad que consiste en dar razones a favor o en contra de una determinada tesis que se trata de sostener o refutar. Esa actividad puede ser muy compleja y consiste en un número muy elevado de argumentos, conectados entre sí de muy variadas formas.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
**CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**

Argumentación jurídica: La argumentación jurídica es un proceso cognitivo especializado (teórico o práctico) que se realiza mediante concatenación de inferencias jurídicas consistentes, coherentes, exhaustivas, teleológicas, fundadas en la razón suficiente, y con conocimiento idóneo sobre el caso objeto de la argumentación.

La argumentación jurídica se concretiza relacionando premisas, a la luz vinculante de los principios y demás cánones lógicos pertinentes, para obtener secuencial y correctamente, conclusiones que, según el caso, afirmen o nieguen la subsunción del hecho en la hipótesis jurídica o afirmen o nieguen la validez o invalidez o la vigencia formal o real de la norma jurídica dada o afirmen o nieguen la pertinencia o impertinencia, o la aplicabilidad o inaplicabilidad o la compatibilidad incompatibilidad de la norma jurídica al caso concreto.

Cuando la argumentación jurídica este referida al aspecto fáctico vinculado a la norma jurídica positivizada, (por ejemplo: a su fuente real o material) ella se orienta a demostrar o refutar la verdad o probabilidad o la falsedad o el error sobre el caso. Entonces se necesitara como apoyo el empleo de una o más inferencias enunciativas para alcanzar a verdad concreta o la probabilidad o falsedad de problema.

La argumentación jurídica consiste en esgrimir una serie concatenada de razonamientos expuestos a persuadir al destinatario sobre la validez de una tesis que por lo general no está demostrada. Es una serie concatenada de inferencias.

Con el empleo, la concatenación que debe existir inexcusablemente una conexión interna entre las inferencias; de modo que, la argumentación jurídica sea siempre una unidad sistémica (coherente), una totalidad constituida por una conexión racional de sus componentes. La aplicación consciente de los principios de la no contradicción formal y de coherencia tendrá como resultado la correcta concatenación de inferencias.

Excepcionalmente, la argumentación jurídica puede concretarse mediante una sola inferencia, es decir en un solo argumento.

La exigencia de la consistencia en la argumentación implica el deber de evitar contradicciones entre las inferencias que se concatenan y se orientan hacia una determinada conclusión.

Esta exigencia implica el deber de cada argumentante a tener en cuenta y respetar los principios de no contradicción formal y de identidad durante la argumentación de cada tesis que sostiene. Esta exigencia no impide la contraposición de argumentos como ocurre con el discurso del refutante.

En la concatenación de argumentos o realidades dadas, se respetará la exigencia de la consistencia y de la coherencia.

Se dice que es finalista porque toda argumentación esgrimida con rigor está en razón directa de la representación antelada del resultado que persigue el argumentante, como es la de demostrar la verdad o probabilidad o falsedad, y persuadir al destinatario, para que la tesis sea admitida por la fuerza de los argumentos del argumentante.

Cuando decimos que está fundada en la razón suficiente, es porque, como afirma Leibniz: "Nada ocurre sin una razón suficiente", es decir nada ocurre sin que sea posible para un ser que conozca las cosas suficientemente el dar una razón de ello, mostrando porqué las cosas son así y no de otra manera. Razón en virtud del cual juzgamos que ningún hecho puede considerarse verdadero o existente y ningún juicio veraz si no hay razón suficiente por el cual deba ser así y no del otro modo". Dicho de otro modo, nada ocurre sin una razón de demostrar.

Cada conclusión inferida debe indicar el fundamento del por qué es "así" o no es "así" el significado que contiene.

La argumentación es una comunicación razonada por eso, una argumentación sea jurídica o no, solo se concreta en una relación lógica. Es de naturaleza transitiva. Se diferencia de la reflexión porque ésta comienza, se desarrolla y concluye en la mente del mismo sujeto. En la argumentación (sea jurídica o no) el conocimiento, la voluntad, el sentimiento se proyectan a otro u otros en el afán de lograr que la tesis sea admitida. Es inexcusable el deber de usar adecuadamente el lenguaje durante la argumentación. Solo y solamente el empleo correcto del lenguaje permitirá al argumentante expresar,

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

transmitir el sentido auténtico de lo que sostiene; además, la argumentación jurídica exige el empleo riguroso del lenguaje técnico - jurídico pertinente a cada caso.

Es necesaria la coherencia entre las premisas y la conclusión.- La conclusión final de toda argumentación debe tener una conexión con las premisas litigadas.

En casos de argumentación compleja la conclusión final es la resultante de las conclusiones parciales (intermedias) inherentes a cada uno de los múltiples y relevantes aspectos del problema.

La conclusión debe reflejar con todo rigor y nitidez la calidad y cantidad del contenido de las premisas; evitando, de ese modo, incurrir, por ejemplo, en la falacia, excepto el caso de una argumentación jurídica por inducción incompleta en la que la conclusión tendrá una extensión mayor que lo abordado en las premisas y, además ella será de grado probable, supuesto que puede ocurrir eventualmente, por ejemplo, durante el debate jurídico para la formulación de una norma positiva. Para que la conclusión esté exenta de invalidez, error, falsedad, es necesario que la argumentación haya tenido lugar sin paralogismos ni falacias.

Toda la argumentación pretende la adhesión de los individuos, el auditorio, a que se dirige, para que exista argumentación se necesitan ciertas condiciones previas, como la existencia, de un lenguaje común o el concurso ideal del interlocutor, que tiene que mantenerse a lo largo de todo el proceso de la argumentación.

En la argumentación se pueden distinguir tres elementos, el discurso, el orador y el auditorio; pero este último como se indica, juega un papel predominante y se define como el conjunto de todos aquellos en quienes el orador quiere influir con su argumentación. PERELMAN pone de manifiesto cómo la distinción clásica entre tres géneros oratorios: el deliberativo (ante la asamblea), el judicial (ante los jueces) y el epidíctico (ante espectadores que no tienen que pronunciarse), se efectúa precisamente desde el punto de vista de la función que respectivamente juega el auditorio y concede, por cierto, una considerable importancia al género epidíctico (cuando el discurso parte de la adhesión previa del auditorio, como ocurre en los

sermones religiosos o en los mítines políticos), pues el fin de la argumentación no es solo conseguir la adhesión del auditorio, sino también acrecentarla. Sin embargo, la clasificación más importante de tipos de argumentación que efectúa PERELMAN se basa en la distinción entre la argumentación que tiene lugar ante el auditorio universal, la argumentación ante un único oyente (el diálogo) y la deliberación con uno mismo.

Una de las funciones que cumple este concepto en la obra de PERELMAN es la de permitir distinguir entre persuadir y convencer. Una argumentación persuasiva, para PERELMAN, es aquella que solo vale para un auditorio particular, mientras que una argumentación convincente es la que se pretende válida para todo ser de razón.

En fin, la argumentación, a diferencia de la demostración, está estrechamente ligada a la acción o un proceso con la que se pretende obtener un resultado: lograr la adhesión del auditorio, pero solo por medio del lenguaje, es decir, prescindiendo del uso de la violencia física o psicológica. Por otro lado, su proximidad con la práctica hace que en la argumentación no quepa hablar propiamente de objetividad, sino tan solo imparcialidad, ser imparcial no es ser objetivo, es formar parte del mismo grupo que aquellos a los que se juzga, sin haber tomado partido de antemano por ninguno de ellos. La noción de imparcialidad, por otro lado, parece estar en estrecho contacto con la regla de justicia (ser imparcial implica que en circunstancias análogas se reaccionaría igual) y con lo de auditorio universal (los criterios seguidos tendrían que ser válidos para el mayor número posible).

Tiene su origen en la retórica que es la ciencia de poder argumentar, relacionada a la vez con la oratoria que es en sí el arte de hablar con elocuencia y persuadir, por lo tanto para que un juzgador base sus resoluciones, las cuales deben estar debidamente fundamentadas y motivadas, la motivación son los argumentos lógico - jurídicos aplicados para realizar una resolución clara, precisa y congruente con los planteamientos de las partes en los hechos de la demanda y contestación, así como la aplicación del derecho por parte del juzgador en la sentencia que al juicio en particular le recaiga.

Tridimensionalidad de la argumentación jurídica judicial:

- Dimensión Social
- Dimensión Normativa
- Dimensión Axiológica

Ámbito de la argumentación

La experiencia en el ejercicio de la ocupación jurídica así como la teoría de la argumentación jurídica conducen a identificar las áreas en las que se requiere del empleo de esta, en el ejercicio de la magistratura (como juez o fiscal) en la defensa, en el procedimiento judicial o administrativo o arbitral, en la asesoría jurídica a personas jurídicas públicas o privadas, en el ejercicio de la potestad de legislar, en la enseñanza del Derecho, en la investigación jurídico - social o socio jurídico, en los estudios y exposiciones de los juristas.

Presupuestos para la Argumentación Jurídica Idónea

- Dominio cognitivo del argumentante sobre el objeto de la argumentación jurídica.

Es necesario conocer que es lo que trata de demostrar o refutar. Ese nivel óptimo de conocimiento del problema refleja en el planteamiento y razonamiento estricto e inequívoco de la tesis que se defiende o se refuta. Es también necesario que los interlocutores conozcan plenamente aquello que es objeto de la argumentación. Por eso, es censurable, por ejemplo, que algún magistrado firme resoluciones sin leerlas, o sea, sin saber de qué trata, tal actitud es una irresponsabilidad que equivale a abdicar de una de las exigencias porque y para que se ha de decidir, dicha omisión es una actitud negativa que implica infracción al deber jurídico de motivar la resolución, ya que suscribe argumentos y decisiones que no conoce y de esa manera también incurre en un grave atentado contra la seguridad jurídica. Infringe también la probidad. Por tanto, genera un impacto social de zozobra, de desconfianza en los justiciables.

- Aplicación de la lógica

Conocimiento y aplicando puntual de los principios de la lógica general (clásica o moderna) así como las categorías y cánones de la lógica jurídica, son inevitables para

el rigor en la argumentación. Mantener una atención especial para evitar o detectar paralogismos o falacias.

- Aplicación de conocimientos de mayor grado de abstracción

Es muy importante para lograr eficiencia cognitiva como resultado de la argumentación, la aplicación puntual, en caso necesario de conocimientos de Ontología, Epistemología, Deontología Jurídica, axiología Jurídica, igualmente importante es la aplicación de la doctrina jurídica de la especialidad pertinente así como de las categorías de Teoría General del Derecho.

- Aplicación de cultura general

Si la necesidad de lograr eficiencia en la argumentación, el argumentante aplicara también sus conocimientos pertinentes de cultura general. Más aun, este presupuesto cognitivo se hace inteligible si se tiene en cuenta que la ciencia jurídica es una ciencia humana y las normas jurídicas regulan el comportamiento, la conducta humana; por lo tanto, es permanente la necesidad de resolver jurídicamente peticiones y conflictos de variado contenido, tales como de índole económico, psíquica, social, religiosa, política, agraria.

Lógica jurídica y argumentación jurídica.

Por un lado, puede decirse que la argumentación jurídica va más allá de la lógica jurídica, los argumentos jurídicos se pueden estudiar también desde una perspectiva psicológica o sociológica, o bien desde una perspectiva no formal, que a veces se denomina lógica material o lógica informal, y otras veces tópica, retórica, dialéctica.

Por otro lado, la lógica jurídica va más allá de la argumentación jurídica, en el sentido de que tiene un objeto de estudio más amplio.

La lógica jurídica (según Bobbio) está constituida por la lógica del Derecho, que se centra en el análisis de la estructura lógica de las normas y del ordenamiento jurídico, y por la lógica de los juristas, que se ocupa del estudio de los diversos razonamientos o argumentaciones de los juristas teóricos o prácticos. Naturalmente, estos dos campos de estudio no pueden separarse de manera tajante: Por ejemplo, la construcción del silogismo jurídico no puede hacerse de espaldas al análisis lógico de las normas

jurídicas, puesto que como hemos visto" una de las premisas y la conclusión del mismo son normas; y cuando discutimos la cuestión de si la lógica se aplica o no a las normas, surge el problema de las contradicciones entre normas, lo que es un problema típico de la lógica del Derecho o "como hoy suele ser más bien denomina de la lógica deóntica o de las normas.

La Retórica y los Jueces

Con estos discursos mostramos que la retórica fue diseñada para persuadir a los magistrados y no para que ellos nos persuadan. En la antigüedad y parte de la edad media los jueces no hablaban ni argumentaban en sus sentencias, iban directo al grano. Solo en el renacimiento las técnicas retóricas empiezan a influir en la redacción judicial para ser aborrecidas por el culto a la sencillez y precisión que dominó en el siglo XVIII y XIX. A pesar de todas las huellas de la retórica no se pudieron borrar en la práctica forense.

3.3. HERMENEUTICA JURIDICA

La hermenéutica jurídica ha sido utilizada desde hace más de dos siglos por los historiadores, fundamentando la separación de las llamadas ciencias naturales y ciencias sociales.

En el siglo IX, la hermenéutica constituyó un auxiliar básico de la historiografía y de la jurisprudencia.

La hermenéutica como método, es empleada por la teología, la filosofía, la historia, la jurisprudencia, la lingüística y hasta el psicoanálisis.

En la actualidad, entre las preposiciones hermenéuticas más importantes se encuentran la de Paul Ricoeur y la de Hans Georg Gadamer, autores que propagan por la existencia de la hermenéutica.

Comprender e interpretar textos no es solo una instancia científica, sino que pertenece con toda evidencia a la experiencia humana en el mundo. Por eso el fenómeno de la validez propia dentro de la ciencia y se resiste a cualquier intento de transformarlo en un método científico.

Los orígenes de la hermenéutica deben buscarse en las intenciones. La hermenéutica constituyó un auxiliar básico de la historiografía y de la jurisprudencia, influyendo en la comprensión del lenguaje por los seres humanos.

Originalmente la hermenéutica fue una técnica para la interpretación de textos literarios bíblicos y jurídicos. En el Romanticismo, adquiere el carácter de disciplina filosófica.

En su origen fue concebida como el arte de la interpretación de textos sagrados, tanto desde el punto de vista de la significación lingüística como desde la interpretación filosófica del pensamiento. Sitúa las raíces en la cultura griega desde las interpretaciones de Homero y en las tradiciones judeo cristiana ante las versiones de textos bíblicos.

El alcance de la hermenéutica va ligado según Gadamer, a los alcances de la ciencia, donde existe un lenguaje que transmitir y comprender, o traducir textos. El fenómeno de la comprensión tiene validez propia dentro de la ciencia y se resiste a cualquier intento de transformarlo en un método científico.

El término HERMENÉUTICA proviene del griego: "Jermeneueien", que significa Interpretar, esclarecer, anunciar, declarar o traducir. Se deriva del Dios HERMES a quien se le atribuía el origen del lenguaje y la escritura como patrono de la comunicación y del entendimiento humano. Originalmente significaba "La explicación de una sentencia oscura y enigmática de los dioses a través del oráculo". El principio de los estudios Hermenéuticos se encuentra en la teología cristiana, teniendo como principio fijar los términos y normas que han de aplicarse a los libros sagrados.

Obviamente la necesidad de la disciplina hermenéutica está dada por las complejidades del lenguaje que con frecuencia conducen a conclusiones diferentes o contrapuestas, e incluso en lo que respecta al significado de un texto. De ello se ocupa la hermenéutica jurídica, que establece los principios elaborados doctrinaria y jurisprudencialmente, para que el intérprete pueda efectuar una adecuada interpretación de las disposiciones normativas.

La hermenéutica jurídica; es la rama de la ciencia del derecho que trata de la interpretación de las normas que lo constituyen.

Los elementos que se deben tomar en cuenta, según De Ruggiero son: 1. El gramatical, tratando de entender lo que dice la norma en sus palabras, relacionándolas entre sí, para captar su sentido, en relación a los demás vocablos. 2. El lógico, para tratar de descubrir en caso de oscuridad del texto, el motivo para el cual fue creada (la ratio legis) y el contexto histórico social que determinó su sanción. 3. El histórico, que no debe confundirse con el anterior ya que allí se observaba las circunstancias del momento en que la ley se dictó y en este caso, cómo llegó a dictarse, y las normas que la precedieron. 4. El sociológico, adecuando la norma a los cambios sociales producidos.

Según los expertos en esta materia, la interpretación crítica es una de las condiciones que la sociedad tiene para promover el debate y el necesarísimo diálogo ante un discurso que se asume y se ejerce como totalitario. Por supuesto con esta metodología no daremos respuesta a todos los problemas sociales que nos acogotan día a día, pero ejercer la interpretación nos da mejores condiciones para el ejercicio de la racionalidad, y que la misma sea utilizada para el análisis de la compleja situación que hoy atravesamos.

Para poder hablar y opinar sobre cualquier materia hay que oír primero, y los medios de comunicación son la piedra angular de la expresión de los que no tienen voz. La observación y la interpretación constituyen procesos inseparables.- En toda ciencia y en los procesos de investigación se desarrollan técnicas específicas de observación sistemática (observación directa, indirecta, participante, no participante, entre otras) para garantizar lo más posible una correcta interpretación.

La hermenéutica jurídica se refiere a la interpretación del "espíritu de la ley", y se entiende, como un conjunto de métodos de interpretación de textos legales.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

De acuerdo con algunos autores es una forma de pensamiento que permite controlar las consecuencias posibles y su incidencia sobre la realidad antes de que ocurran los hechos. Por ejemplo no se puede interpretar literalmente el texto legal. La norma o disposición debe ser hecha en armonía con los principios generales del ordenamiento jurídico vigente.

Los efectos de la hermenéutica vista en su sentido funcional, es "función Idónea" donde se anula el "caos social" y se reducen a la mínima expresión "los errores" en la interpretación, como accidentes o disfunciones de la praxis social.

Todo mensaje requiere ser interpretado, y entre ellos los mandatos contenidos en las normas jurídicas; pero no es fácil lograr una correcta interpretación si no se cuentan con reglas precisas y claras, metódicas y sistemáticamente establecida.

La hermenéutica tiene como propósito básico proveer los medios para alcanzar la interpretación del objeto o escritura que es interpretado, sorteando los obstáculos que surgen de la complejidad del lenguaje o de la distancia que separa al intérprete del objeto investigado.

La Hermenéutica es usada en el arte, la historia, la literatura, la arqueología, ciencias jurídicas y la traducción. Tradicionalmente se la consideró una disciplina teológica especial. Actualmente se ha ampliado su ámbito de aplicación.

La hermenéutica jurídica es utilizada para analizar y comprender el conocimiento. Pero la interpretación es posterior a la comprensión. Siendo utilizada por todas las personas de la sociedad, por medio de reglas y normas para lograr entender su interpretación de la mejor manera.

La hermenéutica jurídica brinda las herramientas, estrategias y guías, que van a auxiliar al juzgador para hacer su tarea de la forma más equitativa posible y siendo de gran utilidad para los jueces, abogados, legisladores, estudiantes y personas de la sociedad.

La hermenéutica jurídica es el método empleado en la interpretación de los textos legales. La hermenéutica jurídica establece las bases conceptuales para que el análisis de las normas jurídicas sea el más ecuánime posible.

La hermenéutica jurídica es sumamente importante en el ámbito legal, ya que sin esta sería imposible homologar el entendimiento de las leyes para que su implementación esté dentro de los principios de la jurisprudencia.

La hermenéutica jurídica abarca el procedimiento o conjunto de normas aplicadas de forma estándar para interpretar la normativa legal de un caso determinado.

Su objetivo principal consiste en estandarizar el proceso de interpretación, para garantizar la equidad y la similitud en la toma de decisiones.

En consecuencia, la hermenéutica trata de desmenuzar el significado real de cada texto jurídico, de modo que su aplicación sea siempre justa, clara e irrefutable para cada caso.

Características principales de la hermenéutica jurídica:

- ✓ Es el estudio de las reglas y mecanismos a emplear para interpretar textos jurídicos. Estas reglas deben ser muy claras, sistemáticas y metódicas, para así evitar la ambigüedad durante el proceso interpretativo.
- ✓ Es un marco de interpretación que proporciona al juez o al ente encargado de la decisión las guías o herramientas necesarias para facilitar la emisión del veredicto.
- ✓ Evita que la decisión a tomar sea subjetiva, parcializada o emocional. Si el ente encargado se apeg a la hermenéutica, la probabilidad de tomar una decisión errada disminuirá considerablemente.
- ✓ Orienta la interpretación de los textos jurídicos y el contraste de las bases teóricas con el contexto de aplicación. La hermenéutica jurídica es integral y su aplicación depende implícitamente del entorno.

- ✓ La aplicación de la hermenéutica va de la mano con el proceso de comprensión que elige la persona o el ente encargado de tomar la decisión; es decir, varía en función del observador.
- ✓ No está enfocada en las intenciones o subjetividades intrínsecas del legislador. Únicamente se remite a establecer el verdadero sentido, significado y alcance de la normativa jurídica.

MÉTODOS DE INTERPRETACIÓN HERMENÉUTICA

La hermenéutica jurídica puede ser implementada desde diferentes perspectivas. Algunos de los métodos de interpretación hermenéutica más representativos son los siguientes:

- Método gramatical: Mediante este método la norma jurídica es interpretada empleando el sentido lógico de las palabras, considerando la lectura de todo el texto; esto es, la interrelación con las demás palabras.
- Método teleológico: La teleología estudia la causa final o propósito de las cosas. En este sentido, se analizan las particularidades de cada ley o reglamento, con la finalidad de comprender el ámbito de aplicación.
- Método histórico evolutivo: Toma en cuenta el contexto histórico y social en el cual fueron dictadas las normas jurídicas. Este método está íntimamente relacionado con la evolución de las leyes a través del tiempo.
- Método económico: Considera las consecuencias económicas de la aplicación de la normativa, así como su implicación al ser parte de un sistema basado en el ordenamiento jurídico.

3.4. ANALISIS JURISPRUDENCIAL DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA SEGÚN TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

3.4.1. MOTIVACIÓN, RAZONAMIENTO Y FUNDAMENTACIÓN DEL DERECHO EN LAS RESOLUCIONES JUDICIALES

Desde el artículo 34 de la Constitución Política de Nicaragua, deja señalado como una de las garantías mínimas en el debido proceso y en la tutela judicial efectiva, a que los jueces y magistrados dicte sentencia motivada, razonada y fundada en Derecho dentro de los términos legales, en cada una de las instancias del recurso, proceso o procedimiento y que se ejecute sin excepción, conforme a Derecho (art. 34.8).-

En la misma Constitución artículo 46, Nicaragua reconoce los derechos inherentes a la persona humana, del irrestricto respeto, promoción y protección de los derechos humanos y de la plena vigencia de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (también llamada Pacto de San José de Costa Rica CADH) suscrita, tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José de Costa Rica y entró en vigencia el 18 de julio de 1978.

Dentro de los deberes de los Estados y Derechos protegidos, señala que Los Estados Partes se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Para ello los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

En la Convención, establece como obligación a que los Estados Partes deben regular como garantías mínimas, lo siguiente:

1. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.
2. Toda persona tiene derecho a recurrir ante un juez o tribunal competente, a fin de que éste decida, sin demora, sobre la legalidad de su procedimiento.
3. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden penal, civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.
4. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.
5. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.
6. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.
7. A garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decida sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso.
8. A desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.
9. El fallo de las resoluciones judiciales o administrativos debe ser motivado.

La Constitución Política de Nicaragua, desde sus artículo 158, 166, 167 ha establecido que; la justicia emana del pueblo y será impartida en su nombre y delegación por el Poder Judicial, integrado por los Tribunales de Justicia que establezca la ley.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Que la administración de la justicia garantiza el principio de la legalidad; protege y tutela los derechos humanos, y garantiza el acceso a la justicia mediante la aplicación de la ley en los asuntos o procesos de su competencia.

La administración de justicia reconoce la participación ciudadana a través de los líderes tradicionales de los pueblos originarios de la Costa Caribe y los Facilitadores Judiciales en todo el país, como métodos alternos de acceso a la justicia y resolución alterna de conflictos, todo de conformidad con la ley.

Que los Magistrados y Jueces en su actividad judicial, son independientes y sólo deben obediencia a la Constitución y a la ley; se rigen entre otros, por los principios de igualdad, celeridad y derecho a la defensa. Que los fallos y resoluciones de los Tribunales y Jueces son de ineludible cumplimiento para las autoridades del Estado, las organizaciones y las personas naturales y jurídicas afectadas.

En la Ley Orgánica del Poder Judicial (Ley 260) aprobada el 07 de Julio de 1998, publicada en la Gaceta Diario Oficial número 137, del 23 de Julio de 1998; señala de manera obligatoria la responsabilidad de Motivar las resoluciones judiciales; y en su Arto. 13 dice: “Bajo pena de anulabilidad, toda resolución judicial, a excepción de las providencias de mero trámite, debe exponer claramente los motivos en los cuales está fundada, de conformidad con los supuestos fácticos y normativos involucrados en cada caso particular, debiendo analizar los argumentos expresados por las partes en defensa de sus derechos.

En los fallos judiciales, los jueces y magistrados deben resolver de acuerdo a sus propios precedentes, y sólo podrán modificarlos explicando detalladamente las razones que motiven el cambio de interpretación”; con este precepto, cumple la garantía constitucional del artículo 34.8 y el Pacto de San José.

En lo que respecta al contenido de una Sentencia Laboral, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua (Ley 815) aprobada el 31 de Octubre del

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

2012, publicada en la Gaceta Diario Oficial Número 229, del 29 de Noviembre 2012; nos dice que entre otros aspectos debe contener: art. 101 inciso d) y e) “Las fundamentaciones fácticas que deberán contener, entre otros, consideraciones generales, doctrinales y principios de equidad y de justicia que correspondan”. “El fallo que deberá pronunciarse sobre todas las cuestiones e incidentes que hayan sido objeto de debate, resolviéndolas de manera congruente...”.

NECESIDAD DE MOTIVACIÓN:

La motivación, de las sentencias constituye un elemento básico de la resolución judicial de conformidad con las previsiones contenidas en nuestras normas legales. De ahí que es unánime la doctrina Jurisprudencial de las que son de citar las Sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, afirman que es evidente, que la motivación de las resoluciones judiciales encuentra su fundamento en la necesidad de dar una explicación al silogismo judicial lo suficientemente aclaratoria como para saber que la solución dada al caso, es consecuencia de una interpretación del ordenamiento y no el fruto de la arbitrariedad.

La cuestión sobre motivación de resoluciones judiciales ha sido llevada en ocasiones ante la Corte Suprema de Justicia, de ahí la existencia de una copiosa doctrina que han puesto de manifiesto las exigencias que deban reunir las resoluciones judiciales para que pueda tenerse por cumplidas.

Cabe resaltar que, la motivación de las resoluciones judiciales, no consiste ni debe consistir en una mera declaración de conocimiento y menos en una manifestación de voluntad que sería una concluyente, sino que ésta ha de ser la conclusión de una argumentación ajustada al tema o temas en litigio, para el interesado, destinatario inmediato pero no único, y demás, los órganos judiciales superiores y también los ciudadanos, puedan conocer el fundamento, la ratio decidendi de las resoluciones.

Se convierte así conforme expresan las mentadas resoluciones en "una garantía esencial del justiciable mediante la cual, sin perjuicio de la libertad del Juez en la

interpretación de las normas, comprobar que la solución dada al caso es consecuencia racional del ordenamiento y no el fruto de la arbitrariedad".

Ahora bien, la obligación de motivar, o lo que es lo mismo, de explicar la decisión judicial, no conlleva una simétrica exigencia de extensión, elegancia retórica rigor lógico o apoyos académicos, que estarán en función al respecto, claridad y precisión.

Consecuentemente con ello se afirma que, la motivación ha de ser suficiente y jurídico que nos lleva a cada caso concreto, en función de la importancia intrínseca y de las cuestiones que plantee.

Del mismo modo deberá afirmarse que la exigencia de motivación, no constituye una simple formalidad, sino que el citado mandato penetra en la esencia misma de las resoluciones judiciales, y expresa un imperativo que nace de la función y finalidad de aquéllas.

En este sentido resoluciones han establecido el alcance de esta como propia de un Estado de Derecho y, por consiguiente, han diseñado los supuestos en los que una aparente falta de motivación no supone una vulneración de este derecho fundamental de la parte a quien afecta, como es el caso de la motivación por remisión y el de la economía de la argumentación, pues si la que se contiene es suficiente cubrir la esencial finalidad que dicha motivación persigue, y que no es otra como se afirma, que el Juez explique suficientemente el proceso intelectual que le condujo a decidir de una determinada manera.

Podemos decir que la obligación de motivar las sentencias, comprende entre otros el derecho a obtener una resolución fundada en Derecho de los Jueces y Tribunales, determina la necesidad que las resoluciones judiciales contengan una motivación suficiente; en segundo término que el requisito de la motivación de las resoluciones judiciales halla su fundamento en la necesidad de conocer el proceso lógico - jurídico que conduce al fallo, y de controlar la aplicación del Derecho realizada por los órganos judiciales a través de los oportunos recursos, a la vez que permite contrastar la

razonabilidad de las resoluciones judiciales, y tiene como fin permitir el más completo ejercicio del derecho de defensa por parte de los justiciables, y en tercer y último lugar que la de la motivación no puede ser apreciada apriori con criterios generales, sino que requiere examinar el concreto para ver si, a la vista de las circunstancias concurrentes, se ha cumplido o no este requisito de resoluciones judiciales, por ello no exige que el judicial se extienda pormenorizadamente sobre todos y uno de los argumentos y razones en que las partes fundan sus pretensiones, admitiéndose la validez constitucional de la motivación aunque sea escueta.

MOTIVACIÓN FÁCTICA Y JURÍDICA:

El ineludible requisito de la motivación impone la consignación, tras el racional juicio apreciativo de la prueba, de la declaración de hechos probados clara y precisa en la que se han de afrontar, el punto de vista fáctico, cuantas cuestiones se hallan enlazadas con las cuestiones que han de resolverse en el fallo, equivaliendo la omisión del relato histórico, a la falta de motivación al adolecer la sentencia de uno de los presupuestos necesarios para su construcción y que el procesal existe no solo cuando hay ausencia absoluta hechos probados, sino cuando la sentencia se limita a declarar genéricamente que no están probados los hechos.

MOTIVACIÓN NO EXAHUSTIVA:

Es múltiple y reiterada la doctrina Jurisprudencial que afirma que para que la omisión de adecuada motivación o en general para que cualquier irregularidad procesal pueda determinar la nulidad de un pronunciamiento judicial se requiere que el mismo origine a las partes efectiva indefensión, impidiendo a las mismas el ejercicio del derecho de defensa.

La motivación judicial puede ser escueta y concisa, se satisface mediante una resolución de fondo que jurídicamente fundada, decida las pretensiones controvertidas, pero tal necesidad motivación no excluye la posible economía de razonamientos, ni que éstos sean sucintos, pues lo importante es que guarden relación y sean proporcionados y congruentes con el que resuelve, basta con que cumplan el doble cometido de

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

exteriorizar la decisión adoptada explicitando valoración de la prueba y la interpretación efectuada y de otro que permita su eventual jurisdiccional a través del sistema de recursos previstos en la Ley.

Igualmente y en relación con la denominada incongruencia omisiva, ha de advertirse que la amplitud de motivación de las sentencias ha sido matizada por la constitucional indicando que no autoriza a exigir un razonamiento judicial exhaustivo y pormenorizado de todos aspectos y perspectivas que las partes puedan tener de la cuestión que se decide, sino que deben considerarse suficientemente motivadas aquellas resoluciones judiciales que vengan apoyadas en razones que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos esenciales de la decisión.

DIFERENCIA ENTRE MOTIVACIÓN E INCONGRUENCIA: RELACION CON LA INCONGRUENCIA OMISIVA.

"la congruencia se refiere a la relación del suplico (ruego) de la demanda y el fallo de la sentencia, no a los argumentos que se utilizan en los fundamentos de derecho. No deben confundirse la congruencia con la motivación de la sentencia."

Recordemos que la falta de motivación provoca indefensión.- Efectivamente se puede definir la motivación, desde un punto de vista amplio, como la obligación que tiene todo juzgador de exponer las razones y argumentos que llevan o conducen al fallo judicial, con base en unos antecedentes de hecho y fundamentos jurídicos que lo sustentan.

Hay criterios de la Corte Suprema de Justicia que la exigencia de motivación de las resoluciones judiciales admite una fundamentación concisa, siempre que contenga los criterios jurídicos que fundamentan la resolución judicial pero ello no puede llegar al punto en un caso concreto.-

En la medida en que toda sentencia ha de asentarse en pruebas de cargo válidas, suficientes y concluyentes, tal suficiencia ha de ser racionalmente apreciada por el Juez y explicada en la Sentencia.

Toda Sentencia:

- a) debe expresar las pruebas en que se sustenta la declaración de responsabilidad;
- b) tal sustento ha de venir dado por verdaderos actos de prueba conformes a la Ley y a la Constitución;
- c) practicados normalmente en el acto del juicio oral, salvo las excepciones admisibles;
- d) valorada, y debidamente motivada, por los Tribunales con sometimiento a las reglas de la sana crítica (lógica, psicología y la experiencia).- Las pruebas ha de referir a los elementos esenciales del objeto tanto de naturaleza objetiva como subjetiva.

La motivación en una sentencia es un derecho implica que cualquier decisión cuente con un razonamiento que no sea aparente o defectuoso, sino que exponga de manera clara, lógica y jurídica los fundamentos de hecho y de derecho que la justifican, de manera tal que los destinatarios, a partir de conocer las razones por las cuales se decidió en un sentido o en otro, estén en la aptitud de realizar los actos necesarios para la defensa de su derecho. El derecho a la motivación es un presupuesto fundamental para el adecuado y constitucional ejercicio del derecho a la tutela procesal efectiva.

Además de considerarla como principio y garantía de la administración de justicia, es que la decisión expresada en el fallo o resolución sea consecuencia de una deducción razonada de los hechos del caso, las pruebas aportadas y su valoración jurídica. La motivación debe ser tanto suficiente (debe expresar por sí misma las condiciones que sirven para dictarla y mantenerla) como razonada (debe observar la ponderación judicial en torno a la concurrencia de todos los factores que justifiquen la adopción).

La doctrina es reiterada al señalar que el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, siempre que exista:

- a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas;

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

- b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y,
- c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si ésta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión.

Asimismo, también establece que el derecho al debido proceso comprende una serie de derechos fundamentales de orden procesal, cada uno de los cuales cuenta con un contenido constitucionalmente protegido que le es propio. Uno de los derechos que conforman el derecho al debido proceso es el derecho a la debida motivación de las resoluciones fiscales. En efecto, este derecho se constituye en una garantía de las partes frente a la arbitrariedad de las resoluciones no justificadas o en el mero capricho de los Magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso.

Este derecho obliga a los Magistrados al resolver la pretensión de la parte de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestada la pretensión, o el desviar la decisión del marco del debate generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela procesal efectiva y también del derecho a la motivación de las resoluciones.

El examen sobre la motivación es triple, pues involucra como destinatarios de la misma, no solo a las partes y a los órganos jurisdiccionales, sino también a la comunidad en su conjunto, en cuyas manos descansa una supervisión de la que deriva la legitimidad del control democrático sobre la función jurisdiccional, y que obliga al juez a adoptar parámetros de racionalidad expresa y de conciencia autocritica mucho más exigentes.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Asimismo considero que el deber de motivar las resoluciones judiciales constituye una garantía contra la arbitrariedad, pues le suministra a las partes la constancia de que sus pretensiones u oposiciones han sido examinadas racional y razonablemente, y sirve también para que el público en su conjunto vigile si los jueces utilizan en forma abusiva o arbitraria el poder que les ha sido confiado. Tras este control de la motivación radica una razón ulterior, consistente en el hecho que, si bien lo justiciable es inter partes, la decisión que recae en torno a la litis y adquiere la autoridad de la cosa juzgada, se proyecta a todos los ciudadanos.

Por lo que, nuestras judicaturas en su deber de motivar recae:

- a) Que, el juzgador ponga de manifiesto las razones de su decisión, por el legítimo interés del justiciable y la comunidad en conocerlas;
- b) Que, se pueda comprobar que la decisión judicial adoptada responde a una determinada interpretación y aplicación del Derecho;
- c) Que, las partes tengan la información necesaria para recurrir, en su caso, la decisión; y,
- d) Que el Tribunal Nacional Laboral de Apelación tenga la información necesaria para vigilar la correcta interpretación y aplicación del Derecho.

El juez no actúa como mero aplicador de la norma, a partir de la cual solo le resta extraer sus consecuencias; antes debe fijar los hechos, elegir la norma jurídica pertinente, interpretarla y, a la luz de ella, calificar el material factico. Las decisiones que tome respecto de cada uno de esos puntos pueden incidir en el resultado final (la sentencia). Debe descartarse, por tanto, la idea que el juez administra justicia con los insumos que le proporciona el legislador, cotejando simplemente el hecho con el supuesto normativo, ya que inclusive ante los casos más simples, el juzgador crea una norma particular para el caso concreto, dada la indeterminación de la ley respecto de aquél.

La doctrina ha señalado que los errores in cogitando son aquellos vicios del razonamiento derivados de la infracción de los principios y las reglas de la argumentación, relacionados con el defecto o la ausencia de las premisas mayor o

menor de la inferencia jurídica. Por su naturaleza, este tipo de errores no se restringen solo al proceso, sino que abarcan todas las áreas del conocimiento humano (Roger E. Zavaleta Rodríguez)

En el plano procesal los errores in cogitando son asimilados a los errores in procedendo, por la violación que aquellos producen al principio de la motivación de las resoluciones judiciales y, más ampliamente, al derecho a un debido proceso.

Esto determina la nulidad de los actos procesales en los que se evidencien, por una sencilla razón: si el incumplimiento de las formas procesales puede conllevar a un vicio trascendente que amerita la nulidad de la decisión, la invalidez del acto se impone, con mayor razón, cuando la inobservancia se produce respecto a las normas lógicas que gobiernan el razonamiento no solo del juez, sino del hombre. (Roger E. Zavaleta Rodríguez)

Roger E. Zavaleta Rodríguez señala que la falta de motivación en la sentencia “este tipo de error revela una ausencia total de fundamentos, no obstante el deber que les viene impuesto a los jueces de motivar los autos y las sentencias.

La falta total de motivación como característica estructural del fallo, en palabras de Fernando de la Rúa, es casi impensable, no obstante, es el caso de los autos a los que la ley les concede la característica de inimpugnable y que algunos jueces omiten fundamentar.

La ausencia de un examen judicial ulterior en esta clase de resoluciones, posiblemente, es una de las principales causas de dicha omisión; reflejo de una lectura distorsionada de algunos jueces que solo ven a la motivación como una forma de justificar su fallo ante el superior jerárquico”.

Roger E. Zavaleta Rodríguez refiere que la doctrina clasifica a la motivación defectuosa en: aparente, insuficiente y defectuosa en sentido estricto.

Motivación defectuosa aparente:

Las resoluciones afectadas por esta clase de error se caracterizan porque disfrazan o esconden la realidad a través de cosas que no ocurrieron, pruebas que no se aportaron o fórmulas vacías de contenido que se condicen con el proceso y que, finalmente, nada significan por su ambigüedad.

Son casos típicos de esta clase de vicio, las resoluciones que solo se limitan a describir los hechos alegados por las partes, sin analizarlos ni vincularlos con prueba alguna; las que no valoran los medios probatorios esenciales para resolver la controversia, sino que efectúan una vaga alusión a todas las pruebas aportadas al proceso, sin especificar el valor otorgado a los medios probatorios que han motivado su decisión; las que de manera aseverativa expresan que un hecho se encuentra acreditado sin apoyarse en ningún medio probatorio; las que de manera genérica indican que se han cumplido todos los requisitos para encuadrar el sub iudice dentro del supuesto de una norma jurídica, sin embargo, no contienen los fundamentos fácticos y jurídicos que conlleven a esa conclusión, luego de un análisis de los medios probatorios; las que se apoyan en pruebas obtenidas en forma ilícita, entre otras.

Motivación defectuosa insuficiente:

El juez yerra de este modo cuando no respeta el principio lógico de razón suficiente, es decir, cuando de las pruebas en las que basa su conclusión sobre los hechos no solo puede inferirse aquella, sino también otras conclusiones.

Motivación defectuosa en sentido estricto:

Se produce cuando el juez viola los principios lógicos o las reglas de la experiencia.

En la expedición de estos fallos, existe una motivación defectuosa entendiéndose a ésta como aquella que vulnera los principios lógicos y las reglas de la experiencia, principalmente al principio de no-contradicción, pues nada puede ser y no ser al mismo tiempo, esto es, no puede afirmarse y negarse al mismo tiempo una misma cosa de un mismo sujeto; cuando ocurre ello, estamos ante una resolución contradictoria, por lo

que, en este caso, el juez debe observar estrictamente los principios de la lógica, de la psicología y de la experiencia común.

La Inexistencia de motivación o motivación aparente, está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responden a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.

La falta de motivación interna del razonamiento (defectos internos de la motivación) se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión.

El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. Esto ocurre por lo general en los casos difíciles, es decir, en aquellos casos donde suele presentarse problemas de pruebas o de interpretación de disposiciones normativas. La motivación se presenta en este caso como una garantía para validar las premisas de las que parte el Juez o Tribunal en sus decisiones.

Si un Juez, al fundamentar su decisión:

- 1) ha establecido la existencia de un daño;
- 2) luego, ha llegado a la conclusión de que el daño ha sido causado por "X", pero no ha dado razones sobre la vinculación del hecho con la participación de "X" en tal supuesto, entonces estaremos ante una carencia de justificación de la premisa fáctica y, en consecuencia, la aparente corrección formal del razonamiento y de la decisión podrán

ser enjuiciadas por el juez por una deficiencia en la justificación externa del razonamiento del juez.

La motivación insuficiente; se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.

El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control.

El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).

Conforme lo ha destacado este Tribunal, resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal.

3.4.2. PARTICULARIDADES DEL TRABAJADOR DE CONFIANZA SEGÚN CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

El Tribunal Nacional Laboral de Apelación desde su creación ha dictado un sin número de sentencias en relación a los trabajadores de confianza; sin embargo para este trabajo investigativo solo se abarcara las sentencias dictadas en el año 2014, pero se tomara en cuenta la Sentencia 20/2011 y 78/2012, que son tomadas como referencia en otras sentencias.-

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones; ha mantenido los criterios desde sus sentencias con respecto a los Trabajadores de Confianza, como ser:

- I. No hay reintegro frente a trabajadores despedidos con la categoría de confianza.
- II. Para poder indemnizar con dos a seis meses de salario el trabajador de confianza debe de tener un mínimo de un año de antigüedad.
- III. El cargo de trabajador de confianza lo determina las funciones, y depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto.
- IV. Siempre es trabajador de confianza los Directores, Administradores, Gerentes, Gerentes de Sucursal, Gerentes Comerciales, Vice Gerentes, contadores, capitanes de barco.
- V. Para ser sujeto de indemnización por despido debe reunir los siguientes acontecimientos:
 1. Violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el código del Trabajo, y demás normas laborales, o
 2. Constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador.
 3. Represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales.
- VI. Por renuncia legalmente interpuesta no aplica a la indemnización por cargo de confianza.
- VII. El monto de la indemnización por cargo de confianza es sin perjuicio de la indemnización por antigüedad.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

- VIII. El Tribunal considera que a un trabajador de confianza no se le puede obligar a ejercer necesariamente la obligación de reintegro, ya que bien puede no desear regresar a ese trabajo de donde ha sido despedido en violación a sus derechos laborales fundamentales, que hasta podrían herir su dignidad como trabajador y aun como persona, por lo que bien puede optar por demandar solamente la indemnización que fija el Arto. 47 C.T., siempre que en su demanda alegue esa violación y la compruebe durante el juicio.
- IX. En aplicación del artículo 14 de la Ley 476, los Asesores Legales, los Administradores Financieros, y los Coordinadores de Facturación y Cobranzas son Trabajadores de Confianza.
- X. En aplicación del artículo 11 numeral 3, de la Ley 476, el cargo de Sud Director Administrativo es Trabajador de Confianza.
- XI. En aplicación del artículo 2, de la Ley 502, el cargo de Abogado del Departamento de Asesoría Legal, y el cargo de Cobrador del área de recaudación de las Alcaldías Municipales son Trabajador de Confianza.
- XII. Los trabajadores de confianza que forman parte del servicio civil, si gozan de estabilidad en el cargo y solamente pueden ser despedidos por causa justa, cumpliendo los procedimientos administrativos pertinentes.
- XIII. En aplicación de los artículos 7 y 10, del Código de Trabajo, Ley 185, los Gestores de Créditos, Coordinador de Procesos, Secretario Ejecutivo, Director Administrativo, Coordinador de Presupuestos, Jefes de Mantenimiento, Médicos Especialistas, y Dependientes-Cajero son Trabajadores de Confianza.
- XIV. En aplicación de los artículos 7 y 10, del Código de Trabajo, Ley 185, los Cocineros, Asistentes del Hogar, Conductores, Guardas de Seguridad, Secretarías son Trabajadores de Confianza.
- XV. Existen regulaciones especiales para los trabajadores de confianza, como ser Jornada de Trabajo, Representatividad y Responsabilidad, Derecho Sindical.
- VII. Existen Derechos Negados para los trabajadores de confianza como ser Reintegro o Reposición, Indemnización por Cargo de Confianza, Principio de Voluntad de las Relaciones Laborales.

VIII. CONCLUSIONES

- I. El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones ha dejado criterios que ha superado la misma legislación laboral.
- II. El trabajador de confianza es un empleado con características que lo hacen muy particular y diferente que los demás trabajadores.
- III. El carácter de confianza en la relación no está determinado únicamente por el cargo, sino por la vinculación estrecha que un trabajador pueda tener con el empleador o sus representantes, todo cargo de dirección es de confianza, pero no todo cargo de confianza es de dirección.
- IV. La categoría de trabajador de confianza no puede ser otorgada en forma arbitraria por el empleador; ya que depende exclusivamente de la naturaleza de los servicios que presta dentro de la empresa.-
- V. El concepto trabajadores de confianza no se presenta debidamente delimitado en la doctrina ni en las diversas legislaciones laborales de Centroamérica, ya que mientras para algunos, únicamente aquellos trabajadores que ejecutan actos de dirección y fiscalización pueden ser arrojados bajo esta particularidad denominación, para otros, no solo los altos ejecutivos o empleados deben ser considerados como trabajadores de confianza, sino también las secretarías personales del empleador, los auditores, vigilantes o celadores, los Cocineros, Asistentes del Hogar, Conductores, entre otros.-
- VI. El concepto de trabajador de confianza queda expresamente definido, independientemente de las consideraciones que al respecto realicen las partes y en especial las que haga el empleador en atención a las funciones que ejecute el trabajador.

IX. FUENTES DE INFORMACION

8.1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

I. OBRAS DE CONSULTA

1. Alemán Mena, Donald, Derecho del Trabajo Nicaragüense, concordado con jurisprudencia, doctrina y derecho comparado, 2ª edición, Managua, Nicaragua, Ed. PAVSA, 2006, 400 págs.
2. Atienza, Manuel. El derecho como argumentación. Ariel Derecho, Barcelona, 2006 (pp. 316).
3. Cárdenas, Gracia, Jaime, “La argumentación como Derecho” serie doctrina Jurídica, núm. 210, México, UNAM, IIJ, Segunda reimpresión, 2007.
4. De Buen, Néstor, Derechos del Trabajador de Confianza, Primera Edición, México, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2000, págs. 91.
5. Gómez Téllez, Josefina Carla, Derecho Laboral I, Managua, Nicaragua, Ed. Nica Ediciones, 1997, 94 págs.
6. Iturralde Sesma, Victoria, “Aplicación del Derecho y Justificación de la Decisión Judicial” Valencia, 2004.
7. Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del Trabajo, Decimoctava edición, Ed. Tecnos S.A. 1997, 769 págs.
8. Moreno Cruz, Rodolfo. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, (enero-abril 2012) Argumentación jurídica, ¿por qué? ¿para qué?
9. Nieto, Alejandro, “El arbitrio Judicial”, Madrid, Ariel, Derecho, 2000.
10. Padilla de Meza Ofelia, Derecho del Trabajo, Managua, Nicaragua, Ed. Acentos S.A., 2003, 384 págs.
11. Palomino, Teodosio A, La Confianza en el Derecho Laboral Comparado, Perú, 2003, 367 págs.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
**CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**

12. Perelman, Ch, "La lógica Jurídica y la nueva retórica", traducción de Luis Díez Picazo, Madrid, Editorial Civitas, 1988.
13. Pérez Valera, Victor Manuel, Argumentación Jurídica, Mexico, Ed. Oxford, 2011, 222 pags.
14. Rojas Romero Tomás. (2015, octubre 30). Concepto e importancia de la argumentación jurídica en la práctica. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/concepto-e-importancia-de-la-argumentacion-juridica-en-la-practica/>
15. Solís Barker, Humberto, (Memoria 2011-2012) Breve Reseña Histórica de Tribunales Laborales, Poder Judicial, 20 págs.
16. Torres Guardián, Pastor, Glosas al Código del Trabajo, Managua, Nicaragua, Tercer Milenio, 1998, 201 págs.
17. Ureta Guerra, Juan Antonio. Técnicas de Argumentación Jurídica para la Litigación Oral y Escrita. Jurista Editores, Lima, Perú, 2010.
18. Valladares Castillo, Francisco, Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social, León, Nicaragua, Ed. BITECSA, 2001, 208 págs.

II. TEXTOS LEGALES

1. Asamblea Nacional, Texto de la Constitución Política de Nicaragua con sus Reformas Incorporadas, La Gaceta Diario Oficial, N° 32, 18 de Febrero de 2014, Nicaragua.
2. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en Nicaragua, Ley 815, La Gaceta Diario Oficial, N°. 229, 29 de Noviembre de 2012, Nicaragua, Promulgado 31 de Octubre de 2012.
3. Código del Trabajo. Decreto N° 336, La Gaceta Diario Oficial, N° 23, 1 de Febrero de 1945, Nicaragua, Promulgado el 23 de Noviembre de 1944.
4. Código del Trabajo de la República de Costa Rica, **Ley No. 2, del 26 de Agosto, 1943.-**
5. Código del Trabajo de la República de Guatemala, **Decreto No. 14 – 41: 1961.-**

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
**CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**

6. Código del Trabajo de la República de Honduras, **Decreto No. 189 del 19 de mayo, 1959.-**
7. Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Ley 185, La Gaceta Diario Oficial, N°. 205, 30 de Octubre de 1996, Nicaragua, Promulgada el 5 de Septiembre de 1996.
8. Código del Trabajo de la República de Panamá, **Decreto de Gabinete N° 252, del 30 de Diciembre, 1971.-**
9. Código del Trabajo de la República del Salvador, **Decreto No. 15, 23 de junio, 1972.-**
10. Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley 502, La Gaceta Diario Oficial, N° 244, 16 de Diciembre del 2004, Nicaragua, Aprobada el 20 de Octubre del 2004.
11. Ley de Carrera Docente, Ley 114, La Gaceta Diario Oficial, N° 225, 22 de Noviembre de 1990, Nicaragua, Aprobada el 10 de octubre 1990.
12. Ley Federal de México, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, entrada en vigencia a partir del 1 de mayo de 1970.
13. Ley de Probidad de los Servidores Públicos, Ley 438, La Gaceta Diario Oficial, N° 147, 07 de Agosto de 2002, Nicaragua, Aprobada 16 de Julio de 2002.
14. Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Ley 476, La Gaceta Diario Oficial, N° 235, 11 de Diciembre del 2003, Nicaragua, aprobado el 19 de Noviembre del 2003.

III. DICCIONARIOS - ENCICLOPEDIAS

1. Cabanellas de Torres, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Buenos Aires, Ed. Heliasta S.R.L. 2002.
2. Martínez Ordoñez, Octavio, y Castellón Tórrez Saúl, Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente (1997-2001), León, Nicaragua, Ed. Universitaria, UNAN-León, 2002.

IV. REVISTAS – ANUARIOS O PROGRAMAS.

1. Revista Laboral, Volumen 1, Numero 1, Enero 2013. Poder Judicial, Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.-
2. Revista Laboral, Volumen 1, Numero 2, Mayo 2013. Poder Judicial, Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.-
3. Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales, 2011-2016, Poder Judicial, Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.-

X. ANEXOS

**LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**

ANEXO # 1

**SENTENCIAS DICTADAS POR EL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE
APELACIONES, DURANTE EL PERIODO 2014, EN RELACIÓN A LOS
“TRABAJADORES DE CONFIANZA”.-**

Extractos de Sentencias Seleccionadas para la realización de la investigación, sobre trabajador de confianza, dictadas por Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

1. SENTENCIA No. 20/2011

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES. Managua, veinticinco de Noviembre del dos mil once. Las diez y cinco minutos de la mañana. *EN CONCLUSIÓN: Considera este Tribunal Nacional que la indemnización a que refiere el Art. 47 C.T., no se obtiene por el simple hecho de que un trabajador de confianza es Despedido o por la Renuncia legalmente interpuesta por éste; sino que se hace necesario que se den los supuestos a que remite la parte primera del Art. 46 C.T. (despido violatorio), ya que en los artículos 45, 46, 47 y 48 C.T., está regulado el despido o ruptura unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador; es decir, que las hipótesis de estas normas contienen tres distintas modalidades o causas de terminación de la relación por despido que son: a) despido sin causa justa y sin violación de normas laborales (Art. 45 C.T); b) despido sin causa justa y con violación de normas laborales (Arts. 46 y 47 C.T); y c) despido con causa justa (Art. 48 C.T), en consecuencia, al haber finalizado la relación laboral por voluntad del trabajador, quién confesó haber renunciado a su puesto de trabajo, no cabe ordenar el pago de Indemnización por Cargo de Confianza a que alude el Art. 47 C.T., ya que no estamos en presencia de un despido violatorio bajo los supuestos del Art. 46 C.T.,*

2. SENTENCIA No. 78/2012

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES. Managua, ocho de marzo del dos mil doce. Las diez y treinta minutos de la mañana.

EN CONCLUSIÓN: Considera este Tribunal Nacional que el cargo desempeñado por el trabajador, como lo era el de ASESOR LEGAL DE LA DIRECCIÓN DE ASESORÍA LEGAL, efectivamente sí es un cargo de confianza, al tenor del Art. 14 de la Ley N° 476; disposición que establece lo siguiente: ***“...Funcionarios y Empleados de Confianza. Son funcionarios y empleados de confianza aquellos 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 definidos en el Artículo 9 de la presente Ley y los que en virtud de las labores que desempeñan se vinculan directa y personalmente con dichos Funcionarios Públicos Principales, sin perjuicio de lo dispuesto por el Código del Trabajo...”***. ejerció funciones de representación al tenor del Art. 10 C.T., siendo imposible que éste nunca se vinculara con el Funcionario Público Principal de tal Institución, por la naturaleza de sus funciones al tenor del Art. 7 C.T., razón por la cual, el trabajador no puede ser reintegrado a su puesto de trabajo, precisamente por el cargo de confianza que desempeñó, por lo que en lugar de la acción de Reintegro, cabe ordenar el pago máximo de seis meses, en concepto de Indemnización por Cargo de Confianza a que alude el Art. 47 C.T., al haberse demostrado que el despido es violatorio, por las razones ya expuestas en el Considerando anterior. Adicionalmente, también ordenaremos en base al Principio General de Ultrapetitividad, a que alude el Art. 266 inciso j) C.T., el pago máximo de cinco meses, a que alude la Indemnización por Antigüedad de los Arts. 113 de la Ley N° 476 y 45 C.T., en base al salario mensual, el

cual fue demostrado a través de la documental visible y en base al período de labores.

3. SENTENCIA No.: 81/2014

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, diez de febrero del dos mil catorce. Las nueve de la mañana.

EN CONCLUSIÓN: Considera este Tribunal Nacional que la indemnización a que refiere el Art. 47 C.T., no se obtiene por el simple hecho de que un trabajador de confianza es Despedido o por la Renuncia legalmente interpuesta por éste; sino que se hace necesario que se den los supuestos a que remite la parte primera del Art. 46 C.T. (despido violatorio), ya que en los artículos 45, 46, 47 y 48 C.T., está regulado el despido o ruptura unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador; es decir, que las hipótesis de estas normas contienen tres distintas modalidades o causas de terminación de la relación por despido que son: a) despido sin causa justa y sin violación de normas laborales (Art. 45 C.T); b) despido sin causa justa y con violación de normas laborales (Arts. 46 y 47 C.T); y c) despido con causa justa (Art. 48 C.T), en consecuencia, al haber finalizado la relación laboral por voluntad del trabajador, quién confesó haber renunciado a su puesto de trabajo, no cabe ordenar el pago de Indemnización por Cargo de Confianza a que alude el Art. 47 C.T., ya que no estamos en presencia de un despido violatorio bajo los supuestos del Art. 46 C.T.,...”

4. SENTENCIA No.: 95/2014

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, diez de febrero del dos mil catorce. Las diez y diez minutos de la mañana.

de la cual se desprende que el cargo de que desempeñó la señora Karla Patricia Matus Velásquez, efectivamente fue de confianza al tenor de los Arts. 7 y 10 C.T. al ejercer el cargo de GERENTE DE LA SUCURSAL

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

ACODEP SOMOTILLO, comprobándose que ejerció funciones de representación del empleador, por la naturaleza de dichas funciones. Ahora bien, para poder tener derecho al pago de la Indemnización por Cargo de Confianza (Art. 47 C.T.), debe demostrarse que el despido se dio en violación a sus derechos laborales, lo cual no sucedió en el caso de autos, el pago de dicha Indemnización, no se obtiene por el simple hecho de que un trabajador de confianza es despedido o por la renuncia legalmente interpuesta; sino más bien que se hace necesario demostrar que dicho despido se dio en violación a sus derechos laborales, tal y como así lo establece el Art. 46 C.T. (despido violatorio).

5. SENTENCIA No.: 124/2014

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, diez de febrero del dos mil catorce. Las doce y treinta y cinco minutos de la tarde. se resumen en señalar el desacuerdo con la denominación de cargo de confianza que el Juez se basa para desestimar su demanda de reintegro. Al respecto tenemos, que es un hecho reconocido por ambas partes que el demandante ostentaba el cargo de Sub-director Administrativo Financiero,

Por lo tanto a consideración de este Tribunal está más que demostrado que por la naturaleza de las funciones ejercidas por el actor, éste desempeñaba un cargo de confianza, al tenor de lo que dispone el Arto. 7 C.T. que reza: **“La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representen.”**

se evidencia que la forma de terminación del contrato de trabajo fue una rescisión unilateral del vínculo laboral, sin fundamentarse en ninguna causal y sin sujeción a ningún procedimiento que diera lugar a una previa autorización administrativa o al cumplimiento de un pre requisito procesal establecido por ley,

Sobre este tópico, tenemos que las Relaciones Laborales del presente caso están reguladas de manera especial por lo que dispone la Ley No. 476: Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, y en lo no dispuesto por esta se aplica complementariamente el Código del Trabajo. En tal sentido, el Arto. 11, numeral 3, de la ya referida Ley No. 476 “Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa”, señala lo siguiente: **“...Excepciones de la Carrera Administrativa. Los funcionarios y empleados públicos que son parte del Servicio Civil y no forman parte de la Carrera Administrativa son:....3 Funcionarios y Empleados de Confianza...”**, por lo que ante lo dispuesto por la transcrita norma, queda claro que el actor del presente juicio, por la naturaleza del cargo desempeñado, no es miembro y se encuentra excluido de la Carrera Administrativa, pero no así del Servicio Civil, y por pertenecer al régimen del Servicio Civil regulado por ese mismo cuerpo de ley, le es aplicable lo que establece el Arto. 37 numerales 1º y 2º de la aludida Ley No. 476, que en lo conducente reza: **“...Derechos de los Funcionarios y Empleados. Los funcionarios y empleados del Servicio Civil además de las garantías contenidas en la Constitución Política y en el Código del Trabajo gozaran de los siguientes derechos: 1. Gozar de estabilidad en el puesto de trabajo, en base a su desempeño y de conformidad a los dispuesto en la presente Ley. Los cambios en la Dirección Superior de la institución no afectaran su permanencia y condiciones de trabajo. 2. Gozar de estabilidad en el puesto sobre la base del merito y la capacidad...”**. En síntesis pues, del análisis de las normas antes transcritas, observamos que el trabajador del presente

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

juicio goza de estabilidad laboral, lo que conlleva a que el empleador debió cumplir con el procedimiento de despido por causa justa, de manera que independientemente al cargo desempeñado a su empleador le estaba prohibido aplicar el despido injustificado o in causado, por tanto estamos frente a un despido violatorio, y ante la prohibición del reintegro fijada por el Arto. 46 C.T. ya antes definida, lo que procede es que en compensación se ordene el pago de la indemnización establecida en el Arto. 47 C.T., que textualmente define que ante la imposibilidad del reintegro del trabajador de confianza **“...el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho.”**, por lo que a juicio de este Tribunal Nacional, habiéndose demostrado el despido violatorio practicado en contra del actor, considerando la naturaleza del cargo desempeñado y la antigüedad en el ejercicio del mismo, procede ordenarse el pago de cuatro meses en concepto de la referida Indemnización por cargo de confianza,

6. SENTENCIA No: 136/2014

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, veinticuatro de febrero del dos mil catorce. Las nueve de la mañana.

siendo que el cargo del trabajador era un cargo de confianza por depender de su gestión que las solicitudes de crédito pasen al Comité de Crédito, y justifican el cumplimiento de requisitos para posteriormente aprobar los desembolsos económicos que hace el empleador como institución financiera, cualquier error o alteración de esa información puede resultar en perjuicio económico del empleador, su gestión es similar a la de un vendedor pues este coloca los posibles créditos a su discreción y por ende representa al empleador ante los usuarios o clientes

(Arts. 7 y 10 C.T.), y que como es de saberse, constituye el ingreso principal del empleador y es la base y sustento del negocio,

7. SENTENCIA No: 146/2014

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, veinticuatro de febrero del dos mil catorce. Las nueve y cincuenta minutos de la mañana.

considera este Tribunal que el Arto. 47 C.T., lo que contiene es una excepción a la imperatividad de la reinstalación o reintegro. Aún cuando no exista motivo razonable o causa justificada de rescisión y de parte del empleador se dé un despido arbitrario, en los casos en que el trabajador es de confianza, no procede ordenar reintegro. No hay por lo tanto, ni acción de reintegro, ni sentencia de reintegro, ni mucho menos incumplimiento de la sentencia, sino que el empleador deberá de pagar una indemnización cuyos topes máximos y mínimos ahí se señalan. Como puede apreciarse, el Art. 47 C.T., no establece una indemnización especial, o premio, para el trabajador de confianza por el simple hecho de serlo, sino que es una indemnización compensatoria a esta clase de trabajador por el hecho obvio de no poder ser reintegrado. Pero este Tribunal desea aclarar que el trabajador que se considera de confianza y que fue despedido en violación al Art. 46, inc. 1º., C.T., bien puede optar por demandar solamente el pago de esa indemnización, pero queda obligado a probar en juicio los hechos que constituyen esa violación al dicho Arto. 46 C.T. Si los prueba debe mandársele a pagar la indemnización del Art. 47 C.T., “sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnizaciones a que tuviere derecho”, a como esta disposición legal taxativamente lo establece.”. Este Tribunal considera que a un trabajador de confianza no se le puede obligar a ejercer necesariamente la acción de reintegro, ya que bien puede no desear regresar a ese trabajo de donde ha sido despedido en violación a sus

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

derechos laborales fundamentales, que hasta podrían herir su dignidad como trabajador y aún como persona, por lo que bien puede optar por demandar solamente la indemnización que fija el Arto. 47 C.T., siempre que en su demanda alegue esa violación y la compruebe durante el juicio.

CARGO DE CONFIANZA Y APLICACIÓN DE LA LEY 476 “LEY DE SERVICIO CIVIL Y DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA: En el presente caso, quedó ampliamente demostrado que al momento de rescisión del contrato de trabajo del demandante, éste se desempeñaba como Administrador Financiero del Consejo Regional Autónomo del Atlántico Norte, cargo que por la naturaleza de sus funciones es de confianza al tenor de los Arts. 14 de la Ley 476 “LEY DE SERVICIO CIVIL Y DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA” y 10 C.T.

“LEY DE SERVICIO CIVIL Y DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA” publicada en La Gaceta N° 235 del 11 de Diciembre del 2003 y su Reglamento, Publicado en La Gaceta N° 153 del 06 de Agosto del 2004 (Decreto N° 87/2004), que se origina exclusiva y especialmente de nuestra máxima norma, lo cual puede leerse en la parte final del Arto. 131 Cn., y en el mismo Arto. 1 de la Ley N° 476. Al respecto, el Arto. 8 del referido cuerpo legal, estatuye: ***“Ámbito de Aplicación del Servicio Civil. El régimen del Servicio Civil comprenderá a los funcionarios y empleados públicos al servicio del Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Poder Electoral, Entes Autónomos y Gubernamentales, municipios Y ÓRGANOS DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS DE LA COSTA ATLÁNTICA.”*** (Mayúscula y Subrayado de este Tribunal). Resulta pues claramente, conforme al Arto. 78 de la Ley 476, que los funcionarios y empleados de carrera administrativa, solamente podrán ser separados del Servicio Civil, por las causas y en las condiciones que se establecen en dicha ley. No puede darse esa separación del cargo por causas establecidas en otras leyes y menos aún sin mediar causa alguna.

8. **SENTENCIA No: 189/2014**

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, veinte de marzo del dos mil catorce. Las once y cinco minutos de la mañana.

Efectivamente el actor al momento del despido se desempeñaba como COORDINADOR DE PROCESO,

resultan acreditar a la perfección que el actor representaba al empleador al tenor del arto. 10 C.T. y que por ende era un trabajador de confianza, lo cual no queda en discusión;

Así mismo, por la labor educativa de este Tribunal debemos referir *que la indemnización a que refiere el Art. 47 C.T., no se obtiene por el simple hecho de que un trabajador de confianza es Despedido o por la Renuncia legalmente interpuesta por éste; sino que se hace necesario que se den los supuestos a que remite la parte primera del Art. 46 C.T. (despido violatorio), según se ha explicado en distintas sentencias emanadas de este Tribunal Nacional, a partir de la SENTENCIA No. 20/2011*, de las diez y cinco minutos de la mañana del veinticinco de noviembre del año dos mil once.

9. **SENTENCIA No: 311/2014**

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, doce de mayo del dos mil catorce. Las nueve y treinta minutos de la mañana.

EN LO QUE HACE AL CARGO DESEMPEÑADO COMO UN HECHO NOTORIO QUE NO NECESITA DE PROBANZAS:

Finalizando del estudio del caso de autos, y sin mayores preámbulos considerativos, considera este Tribunal que el cargo desempeñado por la actora, como lo era el de COORDINADORA DE FACTURACIÓN Y COBRANZAS, era un cargo de confianza por excelencia, al ser un hecho notorio que por su labor de coordinadora en esa específica área, no solo tenía comunicación directa con el Funcionario Principal de dicha Institución (Art. 14 de la Ley N°

476), sino también ejercía funciones de representación, tenía personal a su cargo y tenía acceso directo al manejo de fondos y cuentas del empleador (Arts. 7 y 10 C.T.), por lo que en lugar de la acción de Reintegro, cabe ordenar el pago máximo de Indemnización por Cargo de Confianza a que alude el Art. 47 C.T.,

10. **SENTENCIA No: 356/2014**

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, tres de junio del dos mil catorce. Las diez de la mañana.

Indemnización por cargo de confianza de conformidad con el arto. 47 C.T., por haber desempeñado el cargo de Jefe de mantenimiento.

DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR CARGO DE CONFIANZA: El

recurrente señala como agravio que el Juzgado A Quo, no ordenó el pago en concepto de Indemnización por Cargo de Confianza establecido en el arto. 47 C.T., habiendo demostrado que el cargo desempeñado era de Jefe de Mantenimiento. Sobre este tema este Tribunal Nacional ha establecido desde en Sentencia Número 20/2011 de las diez y cinco minutos de la mañana del veintiocho de Noviembre del dos mil once, en sus partes conducentes lo siguiente: “...**II. EN LO QUE HACE AL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR CARGO DE CONFIANZA: ... EN**

CONCLUSIÓN: *Considera este Tribunal Nacional que la indemnización a que refiere el Art. 47 C.T., no se obtiene por el simple hecho de que un trabajador de confianza es Despedido o por la Renuncia legalmente interpuesta por éste; sino que se hace necesario que se den los supuestos a que remite la parte primera del Art. 46 C.T. (despido violatorio)... no cabe ordenar el pago de Indemnización por Cargo de Confianza a que alude el Art. 47 C.T., ya que no estamos en presencia de un despido violatorio bajo los supuestos del Art. 46 C.T., como ya se dijo...”* Tal cita textual jurisprudencial deja evidentemente claro, que la indemnización establecida en el Arto. 47 C.T., no procede para casos en

que la terminación del contrato de trabajo es por despido unilateral e injustificados como en el presente asunto, pues el trabajador no demostró que su despido haya sido violatorio de derecho laboral alguno,

11. **SENTENCIA No: 488/2014**

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, veinticuatro de julio del dos mil catorce. Las nueve y diez minutos de la mañana. observa este Tribunal que el actor expuso en su demanda haber ejercido el cargo de “Cobrador”, lo cual se aprecia específicamente a folio 3. Sobre este cargo, tenemos que si bien es cierto la Ley N° 502, regula en su Art. 2 que: “**...Personal de Confianza: Son aquellos servidores públicos municipales de libre designación para desempeñar solo actividades de asistencia y asesoría a los órganos de gobierno municipal. Se incluye también al Gerente Municipal...**”, también lo es que esta disposición no se encuentra aislada de la aplicación de los Arts. 7 y 10 C.T., ya que el código del trabajo establece otros supuestos básicos a tomarse en cuenta para la determinación de los cargos, siendo estos elementos la naturaleza de las funciones y la representación del empleador, entre los cuales se encuentra enmarcado el cargo desempeñado en este caso en particular (“cobrador”). Un Hecho Notorio es definido por la nueva Edición del Diccionario Jurídico Espasa, página 766, como “**...aquel que es de general conocimiento como positiva o negativamente cierto, por lo que es innecesaria toda prueba sobre él en un proceso...**”, siendo entonces un hecho más que notorio, que por la naturaleza del cargo desempeñado, el actor no solo realizaba gestiones en representación del empleador, sino también manejaba cantidades dinerarias propias del patrón, ya que dicho cargo lo es para “recaudar las cantidades que se deben”, todo de conformidad con el Principio de Primacía de la Realidad (Principio Fundamental VI C.T.).

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Ahondando un poco más, el Jurista mexicano NÉSTOR DE BUEN L. en su obra “DERECHO DEL TRABAJO”, páginas 444 y 445 ilustró lo siguiente: “...Art, 9°. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto”. “Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.” Del texto del art. 9°. se desprenden dos problemas fundamentales: ¿qué debe entenderse por “cuando tengan carácter general” y qué, por “trabajos personales del patrón? Lo primero afecta a la jerarquía dentro de las empresas. En rigor, muchos trabajadores, sin ser de confianza, realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. Por ello, la Comisión exigió que éstas tuvieran “carácter general”, y “por lo tanto su interpretación ha de ser restrictiva...”, según dice De la Cueva (p. 156), debiendo referirse a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales. Inclusive debe entenderse el concepto, advirtiéndole que se trata de funciones que se realizan en sustitución del patrón. La realidad es que el concepto sigue siendo ambiguo por lo que volviendo a la vieja fórmula, se ha procurado interpretarlo y proyectarlo ya en forma casuística en los contratos de trabajo. El segundo concepto: “trabajos personales del patrón” encierra una idea más clara. Se trata, simplemente, de los trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores que, por la proximidad en que se encuentran tienen, además, acceso a los secretos empresariales. Es el caso, *vr. gr.:* de las secretarias, del conductor del vehículo del patrón, eventualmente del mensajero de la oficina del propio patrón, etc... En realidad todos ellos hacen lo que el patrón, por sí mismo, podría hacer: escribir cartas, conducir su automóvil, entregar correspondencia, etc., por lo que su actividad se equipara a los “trabajos personales del patrón...” (fin de la cita), lo cual calza con el caso de autos, ya que el cobro mismo

viene a ser una labor personal del empleador realizada por el trabajador en su calidad de “cobrador” (Arts. 7 y 10 C.T.). Por las razones ante expuestas, calza citar el Art. 5 inciso b) de la Ley N° 502; disposición que regula lo siguiente: “...**La presente Ley no es aplicable:...**” “...**b) Personal de confianza...**”, sin que entonces el despido del actor en aplicación del Art. 45 C.T. sea violatorio a dicha ley, ya que tal disposición es taxativa y categórica en su contenido, cuya ley no aplica para los trabajadores de confianza. Algo distinto hubiese sido, que el actor hubiera demostrado que su despido incurrió en violación al Art. 46 C.T., que de haber sido así, operaría en lugar de la acción de Reintegro, el pago de Indemnización por Cargo de Confianza a que alude el Art. 47 C.T., lo que no ocurrió en el caso de autos, faltando así a la carga de la prueba a que aluden los Arts. 326 y 328 C.T. y 1079 Pr., cabiendo únicamente ordenar en base al Principio de Ultrapetividad consagrado en el Art. 266 C.T., el pago máximo de Indemnización a que alude el Art. 45 C.T.,

12. **SENTENCIA No: 494/2014**

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, veinticuatro de julio del dos mil catorce. Las nueve y cuarenta minutos de la mañana.

DE LA IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN DEL ARTO. 47

CT.: Encuentra este Tribunal que el recurrente expresa que el empleador abuso al aplicar como causal de despido el arto. 45 CT., y que la sentencia de la judicial no reúne los requisitos exigidos en la Ley, al estar sin fundamento doctrinal y jurídico, ya que únicamente basa su fundamentación en la no comprobación de las violaciones incurridas presentadas en la demanda. Este Tribunal en diversas sentencias ha dejado sentado que el pago de indemnización por Cargo de Confianza no procede por el simple hecho de ostentar dicho cargo según los artos. 7 y 10 CT., sino que este se haya verificado a como lo dispone el arto. 46 CT.

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Al revisar el caso de autos nos encontramos con carta de despido que dio por terminada la relación laboral, (f.9), de conformidad con el arto. 45 CT., sin darse un despido violatorio. En las diligencias de primera instancia no se demostró que el despido haya sido violatorio, sino en la permisibilidad que tiene el empleador para ponerle fin a la relación laboral de una forma unilateral sin mayores consecuencias que las del pago de indemnización del arto. 45 CT., y prestaciones de ley que otorga nuestro Código Laboral. Para concluir diremos que la indemnización que dispone el arto. 47 CT., no se obtiene por el hecho de que un trabajador de confianza es despedido o por renuncia legalmente interpuesta por este; sino que es necesario que se den los supuestos de la primera parte del arto 46 CT., es decir despido violatorio.

13. **SENTENCIA No: 539/2014**

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, veinticuatro de julio del dos mil catorce. La una y veinticinco minutos de la tarde. se desempeñaba para la demandada ocupando el cargo de MEDICO GINECOBSTETRA, con facultades para ingresar pacientes al centro hospitalario. En tal sentido, considera este Tribunal que tal condición otorga a la demandante la categoría de trabajadora de confianza al tenor del arto. 7 y 10 C.T., por lo que sobre la base de lo dispuesto en el Arto. 47 C.T. no le asiste el derecho al reintegro, sino más bien a la indemnización del referido arto. 47 C.T. en sustitución del reintegro, a como se hizo en un caso similar en el que se dijo: **SENTENCIA No. 113/2012**, de las diez y diez minutos de la mañana del veintitrés de marzo del dos mil doce; “...SE CONSIDERA:...II. EN LO QUE HACE AL DESPIDO VIOLATORIO Y AL CARGO DESEMPEÑADO:No obstante, estima este Tribunal que el cargo que ejerció el actor, como lo era el de ESPECIALISTA EN GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA, era un CARGO DE CONFIANZA por la naturaleza de sus funciones (Art. 7 C.T.), al ser un

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

Médico Especialista en el área de la Salud, de cuya labor depende la vida de los pacientes de la Empresa Médico Previsional demanda, ejerciendo por ello, funciones de representación de dicho hospital, precisamente por esa atención especializada hacia los usuarios (Art. 10 C.T.), siendo esto un hecho notorio que no necesita de mayores probanzas (Primacía de la Realidad).

14. **SENTENCIA No: 583/2014**

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, catorce de agosto del dos mil catorce. Las once y cuarenta minutos de la mañana. Que fue contratada para desempeñar el cargo de **ABOGADA** en el **DEPARTAMENTO DE ASESORÍA LEGAL**, es decir que ejercía un cargo de confianza,

La Ley Número 502: Ley de Carrera Administrativa Municipal Publicada en La Gaceta No, 244 del 16 de Diciembre del 2004, estatuye en la parte conducente del arto. 2 lo siguiente: **“Artículo 2.- Para los fines y efectos de la presente Ley se establecen los siguientes conceptos básicos: (...) Personal de confianza: Son aquellos servidores públicos municipales de libre designación para desempeñar solo actividades de asistencia y asesoría a los órganos de gobierno municipal. Se incluye al gerente municipal.”** No cabe duda entonces, que la recurrente quien se desempeñaba como Asesora Legal, prestaba servicios de Asesoría a los órganos de la Alcaldía Municipal de Mateare, es decir, ejerció un cargo de confianza según la precitada norma. En el mismo sentido, la ya referida Ley No. 502, excluye de la aplicación de la misma a los trabajadores con cargo de confianza al tenor del arto. 5 literal 2º) que reza textualmente: **“Artículo 5.- La presente Ley no es aplicable: ... b) al personal de confianza...”.** Sin embargo, el hecho de que a la actora no le sea aplicable la Ley N° 502, no excluye la aplicación de la Ley N° 476 “Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, por cuanto esta

última, dispone: “**Artículo 8.- *Ámbito de Aplicación del Servicio Civil.*** ***El régimen del Servicio Civil comprenderá a los funcionarios y empleados públicos al servicio del Poder Legislativo, Poder Ejecutivo Poder Judicial, Poder Electoral, Entes Autónomos y Gubernamentales, municipios y órganos de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica***” (subrayado del Tribunal) lo anterior denota que a los servidores públicos municipales, están cubiertos por la Ley N° 476, y según esta Ley, los cargos de confianza están exceptuados de la carrera administrativa (arto. 11) pero si forman parte del servicio civil, y dentro de los derechos que gozan los funcionarios del servicio civil, tenemos: “**Artículo 37.- *Derechos de los Funcionarios y Empleados. Los funcionarios y empleados del Servicio Civil además de las garantías contenidas en la Constitución Política y en el Código del Trabajo gozarán de los siguientes derechos: 1. Gozar de estabilidad en el puesto de trabajo, en base a su desempeño y de conformidad a lo dispuesto en la presente Ley. Los cambios en la Dirección Superior de la institución no afectarán su permanencia y condiciones de trabajo. 2. Gozar de estabilidad en el puesto sobre la base del mérito y la capacidad.*** (subrayado del Tribunal). Lo anterior, nos indica que los trabajadores de confianza que forman parte del servicio civil, **si gozan de estabilidad en el cargo** y solamente pueden ser despedidos por causa justa, cumpliendo los procedimientos administrativos pertinentes.

15. **SENTENCIA No: 639/2014**

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, dieciocho de septiembre del dos mil catorce. Las nueve y cincuenta y cinco minutos de la mañana.

EN LO QUE HACE A LA IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN DEL ART. 47 C.T. CON JURISPRUDENCIA DE ESTE TRIBUNAL: Continuando con el estudio de este asunto, encontramos que

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

el recurrente también reclama en sus agravios el pago de Indemnización por cargo de confianza del Art. 47 C.T., ya que la parte demandada reconoció que el puesto desempeñado era de confianza. Plasmado lo anterior, considera este Tribunal, que el recurrente cambia el discurso de su litigio, al reclamar ahora el pago de Indemnización del Art. 47 C.T., y que si bien es cierto el puesto desempeñado era de confianza, al haber ejercido el cargo de DIRECTOR FINANCIERO,

EN CONCLUSIÓN: Considera este Tribunal Nacional que la indemnización a que refiere el Art. 47 C.T., no se obtiene por el simple hecho de que un trabajador de confianza es Despedido o por la Renuncia legalmente interpuesta por éste; sino que se hace necesario que se den los supuestos a que remite la parte primera del Art. 46 C.T. (despido violatorio), ya que en los artículos 45, 46, 47 y 48 C.T., está regulado el despido o ruptura unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador; es decir, que las hipótesis de estas normas contienen tres distintas modalidades o causas de terminación de la relación por despido que son: a) despido sin causa justa y sin violación de normas laborales (Art. 45 C.T); b) despido sin causa justa y con violación de normas laborales (Arts. 46 y 47 C.T); y c) despido con causa justa (Art. 48 C.T), en consecuencia, al haber finalizado la relación laboral por voluntad del trabajador, quién confesó haber renunciado a su puesto de trabajo, no cabe ordenar el pago de Indemnización por Cargo de Confianza a que alude el Art. 47 C.T., ya que no estamos en presencia de un despido violatorio bajo los supuestos del Art. 46 C.T., como ya se dijo; ejemplo de esto último, es que dicha indemnización ni siquiera fue demandada por el trabajador... (fin de la cita y subrayados de este Tribunal).

16. **SENTENCIA No: 730/2014**

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, uno de octubre del dos mil catorce. Las once y veinte minutos de la mañana.

La acción de pago en concepto de indemnización por cargo de confianza no es excluyente, por la aceptación de la ruptura de la relación laboral por aceptación de la liquidación final, lo cual es notoriamente contradictorio a lo previsto en el art. 47 C.T., debido a que, si bien es cierto la aceptación de la ruptura de la relación laboral es inconexa a una pretensión posterior de Reintegro por tratarse de acciones contradictorias por su fin y propósito, esto no es aplicable en el caso de que la pretensión sea de pago, pues deviene como obligatorio de la misma norma (art. 46 C.T.) por cuanto dispone que **cuando se trate de cargos de confianza no habrá reintegro**, es decir, que la pretensión de continuidad laboral no opera en este caso por disposición expresa, pues en el caso de autos tratándose de un servidor público, la ruptura de dicha relación laboral solo pudo darse por causa justa, situación legal de la que se autoprivó el recurrente al no usar los cauces legales a que remite la ley 476 y cuya condición de ostentar cargo de confianza no eximía al empleador de realizar el proceso disciplinario, lo cual no hizo, siendo por ello el despido ilegal y meritorio del pago en concepto de indemnización por cargo de confianza que establece el art. 47 C.T.

17. **SENTENCIA No: 794/2014**

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, seis de noviembre del dos mil catorce. Las nueve y veinticinco minutos de la mañana.

En su carácter de Secretario Ejecutivo del Consejo Nacional del Café, mediante la cual interpone su formal renuncia...

situación jurídica sobre la cual este Tribunal Nacional ha fijado desde hace mucho tiempo un criterio uniforme, establecido en **SENTENCIA NO.**

442/2012 DE LAS DIEZ Y CUARENTA MINUTOS DE LA MAÑANA DEL DIEZ DE OCTUBRE DEL DOS MIL DOCE, en la que se consideró lo siguiente: “...REFERENCIAS DOCTRINALES DE LA FIGURA DE LA RENUNCIA Y DEL PREAVISO, Y LA CONSECUENCIA JURIDICA POR EL INCUMPLIMIENTO DEL PREAVISO, DESDE EL PUNTO DE VISTA CONSTITUCIONAL ... es a través de la figura de la renuncia, que se autoriza para que aun sin justa causa, un trabajador declare disuelto el contrato, sin otra responsabilidad que la de laborar el Preaviso, que según nuestra legislación corresponden ser quince días. Como ya se dijo en considerando anterior, un empleador tiene la obligación legal de aceptar una renuncia (sea o no inmediata), así como también, el trabajador tiene la obligación legal de cumplir con la figura del preaviso; es decir, para que el trabajador que renuncia pueda optar al “derecho adquirido por antigüedad” que le otorga el Arto. 43 C.T., debe cumplir no solo con dar el aviso previo de quince días que manda el Arto. 44 C.T., sino laborarlos, lo cual es un requisito “sine qua nom”, ya que la redacción del mismo Art. 45 C.T., refiere expresamente a una Indemnización de la cual se hace merecedor el trabajador cuando se realiza un despido, cuando esta última figura (despido), es un derecho exclusivo del empleador del cual puede hacer uso sin causa justificada, por lo que ante la figura de la renuncia, la cual es derecho exclusivo del trabajador, debe cumplirse con el preaviso, so pena del no pago de esta indemnización, al tenor del Principio Constitucional de IGUALDAD ANTE LA LEY, a que alude el Art. 27 de nuestra Constitución Política, disposición que reza en lo pertinente, que: “...Todas las personas son IGUALES ANTE LA LEY Y TIENE DERECHOS A IGUAL PROTECCIÓN...”, cuando el Art. 165 Cn., también estipula que: “...Los Magistrados y Jueces en su actividad judicial, son independientes y sólo deben obediencia a la Constitución y a la ley; se regirán entre otros, por los principios de IGUALDAD...”, razón por la que sería DESIGUAL ANTE LA

LEY, que el empleador ante la realización de un despido injustificado, no reciba ninguna sanción, a como en este caso, dicha sanción consiste en el pago de la Indemnización del Art. 45 C.T., así como también sería DESIGUAL ANTE LA LEY, que el trabajador al momento de renunciar, no tenga que cumplir con la figura del Preaviso sin ningún tipo de sanción por su incumplimiento, que en este caso correspondería ser el no pago de esta misma Indemnización...”, cita que se explica por sí misma, siendo entonces acertada la forma en que el A Quo resolvió denegando el pago de Indemnización de conformidad con lo establecido en los artos. 43, 44 y 45 C.T. Ahora bien, en relación a la reclamación de indemnización del Arto. 47 C.T., al haberse demostrado que la terminación de la relación de trabajo operó por renuncia del trabajador ello conlleva la inequívoca improcedencia de tal pretensión, así como lo ha definido este Tribunal Nacional mediante reiterada jurisprudencia sentada desde la **SENTENCIA No. 20/2011, del veinticinco de Noviembre del dos mil once a las diez y cinco minutos de la mañana** en la que se estableció: “...**EN CONCLUSIÓN:** Considera este Tribunal Nacional, que la indemnización a que refiere el Art. 47 C.T., no se obtiene por el simple hecho de que un trabajador de confianza es Despedido o por la Renuncia legalmente interpuesta por éste; sino que se hace necesario que se den los supuestos a que remite la parte primera del Art. 46 C.T. (despido violatorio).../... en consecuencia, al haber finalizado la relación laboral por voluntad del trabajador, quién confesó haber renunciado a su puesto de trabajo, no cabe ordenar el pago de Indemnización por Cargo de Confianza a que alude el Art. 47 C.T., ya que no estamos en presencia de un despido violatorio bajo los supuestos del Art. 46 C.T., como ya se dijo...”, siendo aplicable perfectamente esta cita jurisprudencial, resultando también improcedente este pago, por lo que se rechazan las quejas del actor recurrente en este sentido.

18. SENTENCIA No: 847/2014

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, doce de noviembre del dos mil catorce. Las doce y cincuenta minutos de la tarde.

EN LO QUE HACE AL PAGO DE INDEMNIZACIÓN ESTABLECIDA EN EL

ARTO. 47 C.T.: Al realizar el estudio del presente recurso de apelación, partiendo de lo expresado por el recurrente, tenemos que el único punto de debate es el reclamo sobre el pago de la indemnización por cargo de confianza establecido en el arto. 47 C.T., misma que no fue ordenada por el A quo, de lo cual se queja el apelante pidiendo que le sea reconocida. En este sentido se procede al estudio de las diligencias de primera instancia, encontrándonos que rola como prueba documental una hoja de liquidación final de empleado con firma de recibido por la demandante, que rola a folio 57, y Contrato de Trabajo de tiempo determinado (folio 48 al 50), con los que se demuestra en primer lugar el tipo de relación laboral según su duración que es de tiempo determinado según el Arto. 26 literal a) C.T., así también que la relación laboral finalizó de conformidad a lo establecido en el arto. 41 inciso a) del Código del Trabajo según el cual: ***“El contrato de individual o relación de trabajo termina: a) Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato...”***, siendo entonces evidente que al terminar la relación laboral entre las partes por vencimiento de plazo no ha existido violación alguna a norma laboral al momento de la terminación de dicho vínculo, pues ni siquiera ha operado despido unilateral por parte del empleador dado que el contrato ha terminado en la fecha estipulada de previo por ambas partes desde el inicio de la misma, no concurriendo pues ninguno de los supuestos establecidos en el Arto. 46 C.T. que configuran el despido arbitrario y que hacen procedente la indemnización por el no reintegro del trabajador de confianza establecida en el Arto. 47 C.T., pues como se ha reiterado una y otra vez por este Tribunal, dicha indemnización no se obtiene por el simple hecho de ejercer un cargo de

confianza, no pudiendo este Tribunal ordenar además el pago de tal indemnización en virtud de una práctica reiterada del empleador que además de que no ha sido demostrada en autos, no puede dar origen a tal pago que como ya se ha dicho es improcedente

19. SENTENCIA No.: 871/2014

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, diecisiete de noviembre del dos mil catorce. Las diez cuarenta minutos de la mañana.

que el cargo que desempeño fue de confianza “Gerente Comercial”

EN LO QUE HACE AL PAGO DE INDEMNIZACION POR CARGO DE CONFIANZA A QUE ALUDE LA PARTE DEMANDANTE:

Sobre este tema, diremos que quedo comprobado a través de la prueba documental (F. 82 al 89); que el cargo que desempeño el actor fue efectivamente de confianza, en base a los Artos. 7 y 10 C.T. al ejercer el cargo de REPRESENTANTE LEGAL, comprobándose que ejerció funciones de representación del empleador, por la naturaleza de dichas funciones.

En el caso de estudio, encontramos que el despido se dio en base a lo que establece el Art. 45 C.T.; disposición que faculta al empleador a rescindir el contrato de trabajo por tiempo Indeterminado, por el simple hecho que el empleador ya no quiere que este empleado siga laborando para él; ante lo cual el empleador es sancionado y debe de pagar una Indemnización (Art. 45 C.T.). En consecuencia, al haber finalizado la relación laboral por voluntad del empleador, y al no haberse demostrado que el despido fue violatorio a los derechos laborales (Art. 46 C.T.), considera éste Tribunal, declarar sin lugar el Recurso de Apelación

20. SENTENCIA No.: 942/2014

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, veintiuno de noviembre del dos mil catorce. Las doce y veinticinco minutos de la tarde.

Este Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, considera preciso establecer que el cargo desempeñado por la Licenciada Castellón Herrera, era de CONFIANZA, al quedar demostrado con el contrato de trabajo en su CLAUSULA PRIMERA expone: “El Cargo a desempeñar es de Asesor Legal VI...” dentro de sus funciones establecida en la CLAUSULA QUINTA expresa: “Guardar el debido sigilo (confiabilidad) de la escuchada y de la información que maneje o tenga conocimiento...”, visible a folio 2, 3 y 4 de primera instancia. Como se encuentra documental de evaluación al desempeño del Asesor Legal, se detallan las funciones que definen aún más el cargo de confianza, visible a folio 107, queda bien claro que el cargo desempeñado era de confianza, puesto que el empleador deposita su confianza, delegando funciones de confiabilidad o confidenciabilidad de la Institución a la Licenciada Castellón Herrera, lo que es confirmado por el Arto. 7 del CT., que dispone: “La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto. Siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representen.” Lo cual está en correspondencia a lo establecido en el artículo 14 de la Ley No. 476, Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, el cual establece que son funcionarios y empleados de confianza aquellos 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

definidos en el Artículo 9 de la presente Ley; y los que en virtud de las labores que desempeñan se vinculan directa y personalmente con dichos Funcionarios Públicos Principales, sin perjuicio de lo dispuesto por el Código del Trabajo. Como se ha dejado sentado en Sentencia N° 78/2012 de las diez y treinta minutos de la mañana del ocho de marzo del dos mil doce, “...III. **EN LO QUE HACE AL CARGO DESEMPEÑADO**: En este orden de asunto, encontramos que en escrito visible a folios 159 y 160 de primera instancia, la parte demandada aquí apelante, alegó que el trabajador ejercía un cargo de confianza. Al respecto, considera este Tribunal Nacional, que el último cargo desempeñado por el trabajador, como lo era el de ASESOR LEGAL DE LA DIRECCIÓN DE ASESORÍA LEGAL, efectivamente sí es un cargo de confianza, al tenor del Art. 14 de la Ley N° 476; disposición que establece lo siguiente: “...***Funcionarios y Empleados de Confianza. Son funcionarios y empleados de confianza aquellos 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 definidos en el Artículo 9 de la presente Ley y los que en virtud de las labores que desempeñan se vinculan directa y personalmente con dichos Funcionarios Públicos Principales, sin perjuicio de lo dispuesto por el Código del Trabajo...***”. Ejemplo de ello, viene a ser la documental visible a folio 156 de primera instancia, a través de la cual se desprende que el actor, ejerció funciones de representación del Ministerio de Salud, al tenor del Art. 10 C.T., siendo imposible que éste nunca se vinculara con el Funcionario Público Principal de tal Institución, por la naturaleza de sus funciones al tenor del Art. 7 C.T., razón por la cual, el trabajador no puede ser reintegrado a su puesto de trabajo, precisamente por el cargo de confianza que desempeñó, por lo que en lugar de la acción de Reintegro, cabe ordenar el pago máximo de seis meses, en concepto de

Indemnización por Cargo de Confianza a que alude el Art. 47 C.T., al haberse demostrado que el despido es violatorio, por las razones ya expuestas en el Considerando anterior.” (**Fin de la cita**). Al resultar el despido de la Licenciada Castellón Herrera, sin justa causa al tenor del Arto. 37 Numeral 9 de la Ley 476 Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, puesto que solo debía de ser despedido con justa causa bajo el procedimiento administrativo que señala el mismo cuerpo de Leyes, este Tribunal Nacional encuentra, acertado el Pago de Indemnización del arto 47 C.T., en lugar de la acción de Reintegro,

21. SENTENCIA No.: 990/2014

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, dos de diciembre del dos mil catorce. Las doce y quince minutos de la tarde.

“...**DEL DESPIDO VIOLATORIO:** ... De lo antes expuesto, éste Tribunal Nacional colige claramente, que el despido se dio por las causas citadas. Ahora bien, el empleador debió cumplir con el procedimiento administrativo a que alude el Art. 48 C.T., por el simple hecho que existían causas para el despido, sin demostrarse el agotamiento de la vía administrativa para la realización del despido, razón por la que el despido fue violatorio por las razones ya expuestas. **III. EN LO QUE HACE AL PUESTO DESEMPEÑADO:** Al respecto, visible a folios del 28 al 31 de primera instancia, podemos observar que de éstas pruebas documentales, se desprende el cargo de que desempeñó el actor, como lo fue el de **GERENTE DE LA SUCURSAL ACODEP SOMOTO**, así como también, rola el **PODER ESPECIAL** para que en nombre y representación de **ACODEP**, el trabajador actúe como tal, considerando éste Tribunal Nacional, que el aludido cargo es de **CONFIANZA**, al ejercer funciones de representación del empleador, por la naturaleza de dichas funciones, al tenor de los Arts. 7 y 10 C.T. Siendo, que para este tipo de cargos no opera el reintegro, lo que cabe es el Pago de Indemnización por el Cargo de Confianza que

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
**CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES**

alude el Art. 47 C.T. y al haberse demostrado que el despido fue violatorio a sus derechos laborales, éste Tribunal Nacional, considera declarar sin lugar el Recurso de Apelación interpuesto y consecuentemente confirmarse el pago...”. Por lo tanto, siendo que en el presente caso al haberse alegado por el empleador un despido por causa justa imputable al trabajador, pero sin demostrar el agotamiento de los trámites previos del despido por causa justa establecidos en el Arto. 48 in fine C.T., estamos frente a un despido violatorio tal y como lo señala el arto. 46 C.T., pero habiendo admitido la demandada mediante contestación de demanda que la actora desempeñaba el cargo de DEPENDIENTE –CAJERA, (folio 23), lo que es reiterado en Hoja de liquidación final (folio 100), por tanto al ser el cargo desempeñado un cargo de confianza por la naturaleza de sus funciones, al tenor del Arto. 7 C.T., y siendo, que para este tipo de cargos no opera el reintegro como lo ordena el Arto. 47 C.T., en compensación lo que cabe es el pago de la Indemnización que establece la antes citada norma, al igual que el pago de su prestaciones sociales las cuales no han sido canceladas, conforme a lo demostrado en Hoja de liquidación final (folio 100), siendo ajustado a derecho lo resuelto por el Juzgado A Quo,

22. SENTENCIA No.: 1007/2014

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, cuatro de diciembre del dos mil catorce. Las nueve y treinta minutos de la mañana. que el último cargo desempeñado del actor era el de **GERENTE GENERAL** de la Empresa demandada, cuando el demandado en su escrito de aportación de pruebas documentales, refirió: “...**En la primera quincena aparece el demandante ubicando el cargo de Vice Gerente, y; en la segunda planilla ocupando el cargo de Gerente General, reflejándose en ambas planillas el salario recibido.**” (ver reverso del folio 16 del expediente), sin embargo el actor reclama la indemnización del arto. 47 C.T., por el solo hecho de haber ejercido un cargo de

confianza, cuando este Tribunal ya dilucido en solida jurisprudencia que la indemnización del arto. 47 C.T., no se obtiene por el solo hecho de que el trabajador haya ejercido un cargo de confianza, sino que debe demostrarse la ocurrencia de un despido violatorio en base a los supuestos del arto. 46 C.T., y ante la imposibilidad de reintegro, es que opera de forma compensativa de la indemnización del arto. 47 C.T., tal como se abordo en la **Sentencia N° 20/2011**, dictada a las diez y cinco minutos de la mañana, del veinticinco de Noviembre del dos mil once, cuando se dijo: “**...II. EN LO QUE HACE AL PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR CARGO DE CONFIANZA:** ... No obstante, el pago que sí consideramos analizar con más detenimiento, es el de la **Indemnización por Cargo de Confianza** a que alude el Art. 47 C.T., el cual observamos fue ordenado por el Juez A-quo, por el simple hecho de que el trabajador ejercía un cargo de confianza. Otro punto a destacar, es que el trabajador relató en su demanda lo que textualmente dice en lo conducente, así: “...en fecha seis de noviembre del año dos mil ocho, por razones personales solicité mi pensión de vejez y **ME RETIRÉ PREVIO AVISO DE RENUNCIA** ante la empresa en la que laboraba, personalmente ante el Gerente de la **HIELERA TENDERI**, Señor **GUSTAVO BURGOS LACAYO** manifestando que mi último día laboral sería el día seis de noviembre de ese año, otorgando los quince días necesarios para no perder mis prestaciones laborales...” (fol. 1 de primera instancia). Estos hechos, deben tenerse como ciertos, al no haber sido negados por el demandado al momento de contestar la demanda, al tenor del Art. 313 C.T. **EN CONCLUSIÓN: Considera este Tribunal Nacional que la indemnización a que refiere el Art. 47 C.T., no se obtiene por el simple hecho de que un trabajador de confianza es Despedido o por la Renuncia legalmente interpuesta por éste; sino que se hace necesario que se den los supuestos a que remite la parte primera del**

Art. 46 C.T. (despido violatorio), ya que en los artículos 45, 46, 47 y 48 C.T., está regulado el despido o ruptura unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador; es decir, que las hipótesis de estas normas contienen tres distintas modalidades o causas de terminación de la relación por despido que son: a) despido sin causa justa y sin violación de normas laborales (Art. 45 C.T); b) despido sin causa justa y con violación de normas laborales (Arts. 46 y 47 C.T); y c) despido con causa justa (Art. 48 C.T), en consecuencia, al haber finalizado la relación laboral por voluntad del trabajador, quién confesó haber renunciado a su puesto de trabajo, no cabe ordenar el pago de Indemnización por Cargo de Confianza a que alude el Art. 47 C.T., ya que no estamos en presencia de un despido violatorio bajo los supuestos del Art. 46 C.T.,...

23. SENTENCIA No.: 1013/2014

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, cuatro de diciembre del dos mil catorce. Las diez de la mañana.

Este Tribunal nota que el último cargo desempeñado por la demandante era “Coordinador de Presupuesto”, (f. 41) un cargo de confianza de conformidad al 7 CT y Cláusula Tercera del Convenio Colectivo Enitel 2009-2011(reverso del folio 72 del expediente de segunda instancia), documento que fue solicitado por este Tribunal como diligencia para mejor proveer, por juzgar conveniente para el esclarecimiento de la verdad. La parte actora pidió los beneficios que otorga la cláusula 43 del convenio 2002-2004 que concede el pago de 20 salarios por 20 años trabajados; y la parte demandada manifestó la exclusión de los trabajadores con cargos de confianza de este beneficio. La parte actora renunció el ocho de marzo del dos mil diez, cuando estaba en vigencia el convenio colectivo de Enitel 2009-2011, y siendo que ella ocupaba el cargo de **Coordinadora de Presupuesto**, cargo que no fue negado por la trabajadora y que consta en

LETTZZELIER RETHZLAFF PAISANO PARADA
CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN NICARAGUA, DE ACUERDO
A CRITERIOS DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

hoja de liquidación (f. 65), y que de conformidad a la Cláusula 3 del referido convenio que refiere: “El presente convenio colectivo, de acuerdo al Arto. 236 CT, será aplicado a todos los trabajadores de la empresa que laboran por tiempo indeterminado. ***Están exentos de la aplicación del presente convenio los siguientes:*** a)...***b)*** el personal de confianza que ocupa los cargos de: Gerente General, Asesor de la Gerencia General, Gerente, Subgerente, **Coordinador**, Líder Zonal...” es sin duda una trabajadora con cargo de confianza, que se encuentra dentro de las excepciones de la aplicación del convenio colectivo 2009-2011, por dejarse así acordado en dicho Convenio Colectivo, el cual le es aplicable a la demandante por ser el convenio vigente al momento de la finalización de la relación laboral. Cabe señalar en este caso que los convenios colectivos de conformidad al Arto. 239 CT tienen una duración que no podrá exceder de dos años, por lo que no es posible aplicar convenios anteriores, porque ya no se encuentran vigentes, máxime que dichos convenios también excluían a los cargos de confianza del ámbito de aplicación.

PRINCIPALES ABREVIATURAS UTILIZADAS

Art. /Arto.-----Articulo

C -----Civil

Cn. -----Constitución

C.S.J. -----Corte Suprema de Justicia

C.T. -----Código de Trabajo

Ed. -----Editorial

Etc. -----Etcétera

G.D.O -----Gaceta Diario Oficial

Inc. (s) -----Inciso (s)

MITRAB-----Ministerio del Trabajo

Nº -----Numero

O.I.T -----Organización Internacional del Trabajo

Pág. (s) -----Página (s)

T. -----Tomo