



Capítulo IV

Garantías de los Derechos Laborales en Nicaragua: Caso Sentencia 89/2020

Francisco Javier López Colindres

Rosa María Cuellar Gutierrez



CAPÍTULO IV

GARANTÍAS DE LOS DERECHOS LABORALES

EN NICARAGUA: CASO SENTENCIA 89/2020

Francisco Javier López Colindres*
Rosa María Cuellar Gutierrez**

SUMARIO: Introducción; I. La discriminación salarial ¡Norma jurídica nicaragüense!; II. Caso Joel en PSMT; III. Vía administrativa – Ministerio del Trabajo (MITRAB); IV. Vía judicial. Caso Sentencia 89/2020; V. Conclusiones; VI. Lista de referencias.

Introducción

El 09 de mayo de 2016 Joel ingresa a laborar en la empresa PSNT siendo sus funciones principales asistir en los procesos de compra de la compañía, devengando un salario de U\$ 400.00, dos meses después recibe un incremento de U\$ 100.00. Sin embargo, no estaba devengando el salario de los demás compañeros que tenían el mismo nivel, después de un año despiden a su jefe inmediato y de facto asume todas las funciones. Realizó todas las gestiones para que le reconocieran su salario al igual que sus demás compañeros como asistente de compras. No obstante, contratan Wendoly como asistente de compras devengando U\$ 700.00; es decir, U\$ 200.00 más que Joel.

Este asunto está enfocado en el análisis de un caso de discriminación por género, opinión política, represalia y despido arbitrario. En consecuencia, se estudia la garantía del proceso

* Ingeniero Industrial con énfasis en Gestión de la Producción por la Universidad Cristiana Autónoma de Nicaragua, Máster en finanzas por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua- Managua (UNANMANGUA), Becario por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología del Programa de Especialización en Administración del Comercio Exterior de la Facultad de Contaduría y Administración de la región Xalapa de la Universidad Veracruzana en México.

** Miembro del Núcleo Académico Básico de la Maestría en Derechos Humanos y Justicia Constitucional. Correo electrónico de contacto: rcuellar@uv.mx

administrativo y judicial que reivindican los derechos laborales del trabajador en Nicaragua.

I. La discriminación salarial ¡Norma jurídica nicaragüense!

La diferencia salarial por igual trabajo es muy notoria dentro de las compañías, y en muchas ocasiones se ha normalizado considerándose esto como un objeto de discriminación, misma que es penalizado por las leyes. Se entiende por discriminación el trato diferencial brindado a personas o colectivos debido a características personales como el sexo (o la raza, el color, la edad, la religión, la nacionalidad, la orientación sexual, el estado civil o las discapacidades), que no están relacionadas con su capacidad para la realización de un trabajo o por su productividad (Espino, 2020).

El Estado de Nicaragua principal es el principal garante de los derechos laborales quien desde la Constitución Política (C.P.) como Carta Magna establece en su artículo 27:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social. Los extranjeros tienen los mismos deberes y derechos que los nicaragüenses, con la excepción de los derechos políticos y los que establezcan las leyes; no pueden intervenir en los asuntos políticos del país. El Estado respeta y garantiza los derechos reconocidos en la presente Constitución a todas las personas que se encuentren en su territorio y estén sujetas a su jurisdicción.

Por su parte, el artículo 82 de la Carta Magna de Nicaragua, ratifica que los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

1. Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana, este artículo es adoptado como principio fundamental XII del Código del Trabajo, y a la vez en su artículo 91 de la C.P. obliga al Estado a dictar leyes destinadas a promover acciones que aseguren que ningún nicaragüense sea objeto de discriminación por cualquier motivo.

De igual manera el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en su artículo 106 cita que “cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical o cualquier otro derecho fundamental podrá pedir su tutela a través de este proceso...”.

Asimismo, Nicaragua reconoce y ha firmado los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se reconoce que “Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ... ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias...”.

Finalmente, el Nuevo Código Penal de Nicaragua en su título X – Delitos contra los derechos laborales, reconoce que será penado con prisión de seis meses a un año y de noventa a ciento cincuenta días multa cualquiera que cometa actos discriminatorios... De igual manera el artículo 316 del Código Penal condena y establece que:

El que, en represalia por el ejercicio de un derecho laboral reconocido en la Constitución, instrumentos internacionales, leyes, reglamentos o convenios colectivos, haga cesar la relación laboral o la modifique en perjuicio del trabajador, será sancionado con noventa a trescientos días multa (Asamblea Nacional de Nicaragua, 2011).

II. Caso Joel en PSNT

Joel fue contratado como asistente de compras de la compañía PST el 09 de mayo del 2016, devengando un salario mensual de U\$ 400.00, (Cuatrocientos dólares americanos), dos meses después recibe un incremento de cien dólares. En enero del 2018, la compañía prescinde de los servicios del gerente de compras (jefe inmediato de Joel), a lo que asume de facto todas las funciones, y únicamente para efecto de firmas que representaban montos muy significativos estaban bajo la dirección de un gerente de compras que se encontraba en El Salvador.

Ante esta situación, seis meses después al ver que no se nombra a un gerente de compras, tampoco revisan su salario, procede a consultar sobre su situación laboral, ya que existían asistentes en otras áreas con el mismo nivel (Nivel 5), pero devengando salarios que superaban doble del salario de Joel. No se omite que la compañía carecía de una política de contratación por competencias y tabla de antigüedad. Para ello agota las vías administrativas mediante correos y conversaciones dentro de la compañía tanto del área de compras regional como a en la alta gerencia. De igual manera, lo aborda con la gerencia de recursos humanos de país y regional, y aun no recibía respuesta alguna.

En febrero de 2019 la compañía contrata a Wendoly como asistente de compras, dividiendo mis funciones en partes relativamente iguales. Sin embargo, ella inicia devengando un salario de setecientos dólares, doscientos dólares más de lo que devengaba Joel.

El trato que le brindaba la gerencia regional de compras respecto a su salario era diferenciado. Todas las gerencias locales y regionales eran concedores del caso. Sin embargo, hacían caso omiso a la situación y aunque se había contratado una nueva asistente de compras devengando un mejor salario, Joel seguía asumiendo todas las funciones que correspondían a la toma de decisiones del área, todo por su capacidad, dominio de área y proactividad.

Cuando Joel se entera que Wendoly tenía un salario superior a él, procede a enviar un correo al vicepresidente del área de la compañía, él le responde que se revisará su situación y que le agradecía mucho por ser el representante de compras de la compañía en su país, dejando muy claro que él estaba asumiendo el cargo de hecho. Por su parte, la gerencia de recursos humanos le expresó verbalmente que él jamás sería jefe de compras por pertenecer a X partido político y mucho peor porque el dominio de un segundo idioma no era fluido.

Al ver que en el área no tiene oportunidad de crecimiento, procede a aplicar a otras posiciones laborales en otras áreas. No obstante, desde el filtro de recursos humanos lo descalificaban, por factores como sobre calificado, falta de vehículo (aun cuando él llegaba en vehículo).

III. Vía administrativa – Ministerio del Trabajo (MITRAB)

Seis meses después (diciembre 2019) que él ha hecho todas las gestiones dentro de la compañía y al no recibir respuesta, procede a presentar el caso ante el Ministerio del Trabajo (MITRAB), demostrando una discriminación laboral. En consecuencia, se resuelve nivelar el salario y pago de retroactivo de salario con el de su compañera Wendoly desde la contratación de ella. Cabe destacar, que el retroactivo del salario decidieron pagarlo en tres partes iguales incumpliendo con las fechas que la misma compañía había propuesto; de igual manera, reconocen la calidad de trabajo de Joel y se comprometen a no tomar represalias y garantizar estabilidad laboral.

IV. Vía judicial. Caso Sentencia 89/2020

El 31 de julio del 2020, Joel es despedido aun cuando regresaba del subsidio por la pandemia. Ante esta situación, Joel procede a presentar su denuncia ante el Ministerio del Trabajo sin llegar a ningún acuerdo, de esta manera agota la vía administrativa. En consecuencia, decide elevar el caso a la vía judicial, siendo el Juzgado cuarto quien asume el caso, y resolviendo de manera parcial la demanda por despido arbitrario y ordenando el reintegro según lo establecido en el artículo 46 del Código del Trabajo:

Quando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones

de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro. Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, este deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al cien por ciento de la misma (Asamblea Nacional de Nicaragua, 1996).

La juez de esta circunscripción, reconociendo otros delitos y asuntos que debían llevarse de manera separada en otro proceso. Sin embargo, por parte del representante legal de la compañía alegó que el despido no fue discriminatorio y que fue de conformidad con el artículo 45 del Código del Trabajo, e interpuso excepciones de oscuridad en la demanda, falta de acción, cosa juzgada y acciones inconexas, de igual manera se presentaron testimonios de la gerente de recursos humanos y un excolaborador de la compañía que al ver el trato brindado por parte del personal de la compañía había renunciado de manera voluntaria.

Que de conformidad al Art. 54 de la ley 815 se señala que:

Corresponde al demandante la carga de probar los hechos constitutivos o indicios de los mismos que fundamentan o delimitan su pretensión. Incumbe al demandado la carga de probar los hechos que impidan, excluyan o hayan extinguido la obligación que se le reclama o la pretensión y; 2.- Cuando se alegue cualquier causa de discriminación, una vez probada la existencia de indicios de la misma, corresponderá al demandado la carga de probar la ausencia de discriminación en las medidas, decisión o conducta impugnada y de su razonabilidad y proporcionalidad (Asamblea Nacional de Nicaragua, 2012).

En consecuencia, la juez pudo constatar efectivamente los indicios de discriminación conforme a las pruebas solicitadas a la compañía PSNT, comprobando la violación del empleador en cuanto a la diferencia de salario pagado al demandante y la señora Wendoly, y que el hecho de haber denunciado a la compañía ante el MITRAB, fue motivo para su despido, por ende se concluye que el despido fue ilegal, arbitrario y discriminatorio y que efectivamente se dio como consecuencia de la denuncia hecha por el demandante ante el MITRAB.

La juez reitera que además en el caso queda plenamente demostrado la violación de los derechos fundamentales como son la igualdad salarial y la no discriminación protegidos por los Convenios de la OIT 100 (1951) y 111 (1958) que respectivamente establecen:

A los efectos del Convenio OIT 100 (1951) : (a) El término *remuneración* comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; (b) la expresión *igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor* designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.- Artículo 2: 1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.- Artículo 3 numeral 3 : Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Convenio OIT 111 (1958) , Artículo 1 : 1. A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.- Por tanto esta autoridad en base a todo lo expuesto declara parcialmente con lugar la presente demanda y sin lugar la Excepción de Falta

de Acción planteada por el representante de la parte demandada en audiencia de conciliación y juicio de igual forma se declara sin lugar a la excepción de Cosa Juzgada por cuanto el reclamo hecho ante la instancia administrativa del MITRAB, no produce efectos de cosa juzgada.- No ha lugar a la excepción de acciones inconexas.

Ante los argumentos presentados en la demanda, la Jueza Cuarto del Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social resuelve ha lugar parcialmente la demanda con acción de reintegro, así como el pago de los salarios dejados de percibir desde el día treinta y uno de julio del dos mil veinte hasta la fecha de su reintegro con base al salario de la señora Wendoly. Asimismo, deja a salvo el derecho de la parte actora de demandar en la vía ordinaria las acciones de pago que no se pueden conocer en esta vía especial.

Apelación de sentencia 89/20 ante el Tribunal Nacional Laboral (TNL). Ante esta sentencia, la compañía PSNT decide apelar al Tribunal Nacional Laboral. El Apelante expresó agravios que en resumen basa en lo siguiente: Causa agravio la sentencia recurrida por cuanto es una sentencia que no fue motivada, razonada y fundamentada en derecho en virtud que la jueza A-quo, no dio razón de los motivos para no dar lugar a las excepciones y además existe incongruencia de los hechos narrados en la demanda con la sentencia. Alega el quejoso que la jueza A-Quo afirma que existe despido por represalias, cuando la parte actora nunca presentó pruebas que dieran indicios suficientes para demostrar dicha represalia.

Así mismo, no existe Discriminación por diferencia de salarios, por cuanto si existen salarios distintos, pero esto no constituye discriminación. Manifiesta el quejoso que la Jueza A-quo, no hizo una valoración conjunta de todos los medios de pruebas aportados en el proceso; pruebas que iban a desacreditar la supuesta discriminación alegada. Solicita se revoque la sentencia.

Para ello, el Tribunal Nacional Laboral (TNL) el Arto. 90 Numeral 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, con respecto a la contestación de demandada a saber:

“A continuación, el demandado será invitado a contestar verbalmente la demanda, para que admita los hechos con los que está conforme o los niegue expresamente, debiendo el órgano judicial considerar el silencio respecto a esos hechos o sus respuestas evasivas como admisión tácita de los que le sean perjudiciales. También podrá oponer cuantas excepciones estime procedentes, así como los hechos y alegaciones que pongan de relieve cuanto obste a la pretensión y formular en su caso reconvencción, de haberse cumplido previamente los requisitos para ello...” (Asamblea Nacional de Nicaragua, 2012).

Así las cosas, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en su Art. 105, establece el derecho de acción frente a la vulneración de derechos fundamentales de orden laboral, previendo un procedimiento especial para su tramitación y delimitando tal acción a la vulneración de derechos fundamentales solamente al conocimiento de aquellos que se enlistan en el numeral 2 de dicha norma que estatuye textualmente lo siguiente:

“A estos efectos se entenderá por derechos fundamentales: a. Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c. Abolición efectiva del trabajo infantil; y d. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, referidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998 por la Organización Internacional del Trabajo...” (Asamblea Nacional de Nicaragua, 2012).

En tal sentido, respecto al derecho fundamental, la demanda interpuesta encaja en los referidos supuestos antes aludidos, de manera que el actor alegó la vulneración de derechos fundamentales establecidos en los Convenios Fundamentales de la OIT Convenios N° 87 (1948) y N° 98 (1949) de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad Sindical y Negociación Colectiva, Convenio Número 95 (1949) Convenio sobre la Protección del Salario y Convenio 131 (1970) Convenio sobre la fijación de salarios mínimos.

Sentencia. En tal efecto, el demandante demuestra la diferencia salarial, la discriminación en el empleo, siendo evidente que el empleador no cumplió en presentar pruebas que demostraran que no hubo violación de derechos fundamentales objeto de la demanda, por lo que la norma resulta ser plenamente diáfana y no da lugar a dudas, que ante tal incumplimiento de la carga de pruebas del demandado, se debe de concluir que el despido del demandante fue ilegal arbitrario y discriminatorio de conformidad con el Arto. 46 C.T.; y que efectivamente se dio por la denuncia que hizo el demandante ante el MITRAB, por tal razón, deberán desestimarse los agravios del demandando.

Resuelto este asunto, la compañía decide el no reintegro, pago de doble indemnización y pago de salarios caídos hasta el día de la sentencia. Joel decide llevar en un segundo asunto los salarios caídos desde que fue contratado como asistente de compras y por el interinato como gerente de compras, de igual manera la ratificación en la discriminación laboral por género, política y salarial.

V. Conclusiones

A luz de lo anterior y del objeto de estudio propuesto en la presente investigación, se puede concluir que el Estado de Nicaragua ha cumplido con el principio de progresividad a través de las disposiciones internacionales en materia del derecho al trabajo para los ciudadanos nicaragüenses. Existe un aparato jurídico laboral que se encuentra en constante evolución y que se ha construido en favor de la protección de los derechos del trabajador y se puede observar la garantía de estos derechos a través del estudio del caso de la sentencia 89/2020 dictada por las autoridades laborales del país y en donde se dignificó los derechos de un ciudadano al que se le vulneraron sus derechos laborales desde una perspectiva de género y política. Por lo tanto, sirve como base para los demás trabajadores nicaragüenses, y de referencia para otros países en tema de protección de derechos laborales.

VI. Lista de referencias

- Asamblea Nacional de Nicaragua. (2012). *Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social – Ley 815*.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. (1897). *Constitución Política de la República de Nicaragua 1897*.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. (1996). *Código Del Trabajo (Con sus Reformas, Adiciones e Interpretación Auténtica) – Ley 185*.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. (2011). *Código Penal de la República de Nicaragua-Ley 641*.
- Espino, A. (2020). *El Índice Multidimensional para la Equidad Salarial Una propuesta para avanzar en la igualdad de género en Colombia*. Cyan, Proyectos Editoriales, S.A. Madrid: España.
- Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio No 87: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio No 95: Convenio sobre la protección del salario.
- Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio No 98: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio No 100: Discriminación en el Empleo y Ocupación.
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio No 111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Organización Internacional del Trabajo. (1970). Convenio No 131: Convenio sobre la fijación de salarios mínimos.