



## SENTENCIA No. 62

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE LO CONSTITUCIONAL.** Managua, veintisiete de enero del dos mil dieciséis. Las doce y cuarenta y siete minutos de la tarde.

### VISTOS RESULTA:

I

A las cuatro y cincuenta y dos minutos de la tarde del trece de julio de dos mil quince, ante la Oficina de Recepción y Distribución de Causas y Escritos (ORDICE) del Complejo Judicial Managua, interpuso Recurso de Amparo el licenciado **MELVIN JOSE LARIOS FLORES**, quien es mayor de edad, casado, abogado y notario público, del domicilio de Managua, se identifica con cédula de identidad de la República de Nicaragua, número cero cero uno guión cero tres cero cuatro siete cero guión cero cero uno tres J (N°001-030470-0013J), en su carácter de apoderada especial de la sociedad anónima **TRUCK INTERNATIONAL COMPANY S.A.**, en contra de la Inspectora General del Trabajo de Managua, licenciada **MÁXIMA BERMÚDEZ**, por haber dictado la **resolución administrativa No. 063-2015 de las diez y treinta minutos de la mañana del dos de junio del año dos mil quince**, en la que resolvió declarar sin lugar el recurso de apelación presentado por licenciado **Melvin José Larios Flores**, contra de la **resolución administrativa No. 145-15** emitida por la Inspectoría Departamental del Trabajo, Local II, a las once y quince minutos de la mañana del día veinticuatro de abril del dos mil quince, que se pronuncio sobre los reposos médicos, las vacaciones y deducciones ilegales de salario. Estima el recurrente que a su representada le han sido violentados los artículos 25 numeral 2); 27, 32, 130, 155, 160 y 183 de la Constitución Política de la República de Nicaragua y pidió la suspensión del acto. Ante ORDICE se radicó el presente recurso de amparo con el número 000902-ORM4-2015-CN y ante **ESTA SALA DE LO CONSTITUCIONAL** bajo el N° 634-15.

II

La Sala Civil Número Uno del Tribunal de Apelaciones, Circunscripción Managua, dictó los siguientes autos: **1.** De las nueve y cuatro minutos de la mañana del veintidós de julio del dos mil quince, en el que le previno al recurrente para que en el término de cinco días contados a partir de su notificación presentara Escritura de Constitución Social y Estatutos de la sociedad que representa, conforme a lo establecido en los artículos 30 y 31 de la Ley de Amparo, el que le fue notificado al recurrente a las once y diez minutos de la mañana del veintiuno de agosto del dos mil quince. A las cuatro y cuarenta y cuatro minutos de la tarde del veintiocho de agosto del dos mil quince, ante la oficina de recepción y distribución de causas de escritos (ORDICE) del



Complejo Judicial Central de Managua, comparece la recurrente presentado escrito y documento relacionado, cumpliendo de esta manera con lo ordenado por la Sala Civil Uno del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción Managua, en auto de las nueve y cuatro minutos de la mañana del veintidós de julio del dos mil quince. **2.** De las nueve y cuarenta y cinco minutos de la mañana del ocho de septiembre del dos mil quince, mediante el cual los Magistrados de la Sala Civil Uno del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción Managua, resolvieron: **I.-** Tramitar el Recurso de Amparo y téngase al abogado **MELVIN JOSÉ LARIOS FLORES**, como apoderado especial de la sociedad anónima **TRUCK INTERNATIONAL COMPANY S.A.**, a quien se le concede la intervención de ley. **II.-** No ha lugar a la suspensión del acto por cuanto el acto recurrido es materia de fondo sobre lo que ha de pronunciarse la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. **III.-** Póngase en conocimiento Procurador General de la República, doctor Hernán Estrada Santamaría, con copia íntegra del escrito de interposición del recurso de amparo para de su cargo. **IV.-** Diríjase oficio a la licenciada **MÁXIMA BERMÚDEZ**, Inspectora General del Trabajo, también con copia íntegra del mismo, previniéndole a dicha funcionaria envíe el informe del caso a la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, dentro de diez días, contados a partir de la fecha en que reciba dicho oficio, advirtiéndole que con el informe deberá remitir las diligencias que se hubiere creado. **V.-** Dentro del término de ley remítanse los autos a la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia y emplazase a las partes para que dentro de tres días hábiles más el correspondiente por razón de la distancia, comparezcan ante la referida Sala a estar a derecho; notifíquese.

### III

Ante la **SALA DE LO CONSTITUCIONAL**, se personaron: **1)** el Licenciado, Melvin José Larios Flores, en su calidad de Apoderado Especial de la sociedad anónima **TRUCK INTERNATIONAL COMPANY S.A.**, a las nueve y dieciocho minutos de la mañana del veintiuno de septiembre del dos mil quince; **2)** La doctora Georgina del Socorro Carballo Quintana, en su calidad de Procuradora Nacional Constitucional y de lo Contencioso Administrativo, a las nueve y veintidós minutos de la mañana del veintidós de septiembre del dos mil quince; **3)** La licenciada Máxima Bermúdez, Inspectora General del Trabajo, a las once y ocho minutos de la mañana del veintiocho de septiembre del dos mil quince, en ese escrito rindió el Informe de Ley solicitado, adjuntando las diligencias creadas. **ESTA SALA** dictó auto a la una y dos minutos de la tarde del veintinueve de octubre del dos mil quince, resolviendo tener por radicado el presente Recurso de Amparo, y por personados en los presentes autos de Amparo a las partes, al Abogado Melvin José Larios Flores; a la Doctora Georgina del Socorro Carballo Quintana, en su carácter de Procuradora Nacional Constitucional y de lo Contencioso Administrativo y como delegada de la Procuraduría General de la República, en referencia y les concede la intervención de Ley correspondiente. De la



solicitud de suspensión del acto solicitado por la parte recurrente **ESTA SALA** resuelve sin lugar por cuanto lo pedido será objeto de estudio de la sentencia que se dicte en su oportunidad. Habiendo rendido el informe de ley la funcionaria recurrida, pase el presente Recurso de Amparo a la Sala para su estudio y resolución. Notifíquese.

## CONSIDERANDO:

### I

**ESTA SUPERIORIDAD**, ha dejado en numerosas sentencias establecido que el Recurso de Amparo es un Recurso Extraordinario y por ello considerado formalista, señalando que el Recurso de Amparo, es un recurso eminentemente extraordinario y la persona natural o jurídica que hace uso del mismo, tiene forzosamente que dar estricto cumplimiento a ciertas formalidades que adornan el recurso, para que el mismo pueda ser tomado en consideración por el Tribunal, y entrar a conocer así el fondo del recurso, pronunciándose por su viabilidad o no viabilidad, (B.J. 1987, Sent. N° 100, pág. 176; B.J. 1996, Sent. N° 85, pág. 194; B.J. 1998, T II, Sent. 78, pág. 197; Sent. de la Sala de lo Constitucional N° 38, de las 8:30 a.m. del 2 de marzo de 1999; y Sent. N° 219, de las 10:30 a.m. del 27 de octubre del 2000). El carácter extraordinario del Recurso de Amparo, se basa en que tiene como objetivo garantizar el derecho de amparo por violación o amenaza de violación de los derechos, principios y garantías establecidos en la Constitución Política a favor de toda persona natural o jurídica, contra toda disposición, acto o resolución y en general contra toda acción u omisión de cualquier funcionario, autoridad o agente de los mismos (artículo 26 Ley de Amparo). Es de esta manera que la Ley N° 49, Ley de Amparo y sus reformas, para su aplicación exige una serie de requisitos de obligatorio cumplimiento tanto para el recurrente, como para el funcionario recurrido en su comparecencia. La falta de alguno o todos ellos, determina la procedencia, improcedencia o estimación del Recurso de Amparo (Sentencia N° 30, del 24 de febrero del 2003, Cons. I y Sentencia N° 67, de las 10:47 a.m. del 08 de marzo del 2010, Cons. I).

### II

En cuanto a la forma, la Ley de Amparo, Ley N° 49, en su aplicación exige una serie de requisitos de obligatorio cumplimiento tanto para el recurrente, como para el funcionario recurrido en su comparecencia. La falta de alguno o todos de ellos, determina la procedencia, improcedencia o estimación del Recurso de Amparo (Sentencia N° 30, del 24 de febrero del 2003, Cons. I); de esta manera en el Recurso de Amparo se encuentran varios elementos de carácter formal y esencial para su admisibilidad, siendo estos: **1.- LA PARTE AGRAVIADA**, en el presente caso la parte agraviada es la sociedad anónima **TRUCK INTERNATIONAL COMPANY S.A.**, **2.- LA AUTORIDAD RESPONSABLE DEL ACTO**, en el caso de autos la licenciada Máxima



Bermúdez, Inspectora General del Trabajo. **3.- EL ACTO RECLAMADO EN SÍ**, consistente en la **resolución administrativa No. 063-2015 de las diez y treinta minutos de la mañana del dos de junio del año dos mil quince**, en la que resolvió declarar sin lugar el recurso de apelación presentado por Licenciado **Melvin José Larios Flores**, contra de la **Resolución administrativa No. 145-15** emitida por la Inspectoría Departamental del Trabajo, Local II, a las once y quince minutos de la mañana del día veinticuatro de abril del dos mil quince, que se pronuncio sobre los reposos médicos, las vacaciones y deducciones ilegales de salario". **4.- LA VIOLACIÓN CONSTITUCIONAL Y EN QUÉ CONSISTE ÉSTA**; observa **ESTA SALA** que la parte recurrente señaló como violentados los artículos 25 numeral 2); 27, 32, 130, 155, 160 y 183 de la Constitución Política de la República de Nicaragua pero no especifica los agravios que le causa el acto o resolución recurrida. (Ver al respecto B.J. 1998, Sentencia N° 216, de la 1:00 p.m., del 3 de diciembre de 1998, Cons. V, pág. 511). **5.- EL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE DEFINITIVIDAD**, como elemento previo a la interposición del amparo, por lo que refiere a este elemento la Sala de lo Constitucional logra observar que el recurrente utilizó los Recursos Administrativos establecidos en el Decreto 71-98, Reglamento de la Ley 290 "LEY DE ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTOS DEL PODER EJECUTIVO", reformado por el Decreto 25-2006. **6.- EL TÉRMINO PARA INTERPONER EL RECURSO DE AMPARO**, este requisito fue cumplido correctamente por la parte recurrente. **7.- EL PERSONAMIENTO DEL RECURRENTE Y LA RENDICIÓN DEL INFORME DEL FUNCIONARIO RECURRIDO**, por lo que refiere al personamiento de la parte recurrente, este fue presentado en tiempo. Por lo que refiere a la presentación del Informe de ley, **ESTA SALA**, debe expresar que fue presentado por la funcionaria recurrida en tiempo y forma, según lo ordenado por la Ley de Amparo vigente y sus reformas, (Folios 5-8 del cuaderno de la Sala Cn).

### III

Por lo que hace al cuarto elemento (**VIOLACIÓN CONSTITUCIONAL Y EN QUÉ CONSISTE ÉSTA**), del estudio del escueto e ininteligible escrito de interposición de Amparo, en el que la parte recurrente señaló como violentados los artículos 25 inciso 2, 27, 32, 34 inciso 4, 130, 155, 160 y 182, de la Constitución Política, (Folios 1-8 CSC), como la resolución recurrida N° 314/2014, resuelta a las nueve y veinticinco minutos de la mañana del diecisiete de septiembre del año dos mil catorce, se observa que: **1)** el recurrente se limitó a hacer transcripción de innumerables sentencias que han sido dictadas en otros años por **ESTA SALA DE LO CONSTITUCIONAL**, sin ni siquiera hacer la vinculación entre las sentencias copiadas y los supuestos agravios que le causa la resolución recurrida. (Folios 1-6 Cuaderno del Tribunal receptor), **2)** Además, solo menciona las disposiciones constitucionales que estima se le violentaron, sin expresar con claridad y precisión, en qué consisten las violaciones o infracciones, es decir sin establecer la causal de relación entre los actos de la funcionaria recurrida y la



transgresión de los derechos fundamentales, que la parte recurrente estima violentados. En este sentido **ESTA MÁXIMA AUTORIDAD CONSTITUCIONAL** antes ha dicho que: “el recurrente no puede limitarse a señalar disposiciones Constitucionales violadas, sino que debe expresar como se materializan en el caso concreto estas transgresiones; Este Supremo Tribunal en sentencia N° 163 de las once y treinta minutos de la mañana del veintiuno de Diciembre de mil novecientos ochenta y nueve, en su considerando II, página 308 expresó: “...**la Corte recuerda que en ocasiones anteriores ha dejado claro que el recurrente debe expresar con claridad y precisión, cuales son las disposiciones Constitucionales violadas y en qué consisten las violaciones o infracciones, criterio que ha sido mantenido en diversas sentencias de este Supremo Tribunal: Sentencia del diez de marzo de mil novecientos treinta y nueve, sentencia del veinte de mayo de mil novecientos ochenta y siete y sentencia N° 70 de las ocho y treinta minutos de la mañana del ocho de septiembre de mil novecientos noventa y siete...**” . Se ha afirmado que el Recurso de Amparo es eminentemente formalista, así lo dispone en su Sentencia No. 85 de las diez y cuarenta y cinco minutos de la mañana del veintidós de agosto del año dos mil dos: “...el Recurso de Amparo, es un recurso eminentemente extraordinario y la persona natural o jurídica que hace uso del mismo, tiene forzosamente que dar estricto cumplimiento a ciertas formalidades que adornan el recurso, para que el mismo pueda ser tomado en consideración por el Tribunal, y entrar a conocer así el fondo del recurso, pronunciándose por su viabilidad o no viabilidad”, (B.J. 1987, Sent. N° 100, pág. 176; B.J. 1996, Sent. N° 85, pág. 194; B.J. 1998, T II, Sent. 78, pág. 197; Sent. De la Sala de lo Constitucional N° 38, de las 8:30 a.m. del 2 de marzo de 1999; y Sent. N° 219, de las 10:30 a.m. del 27 de octubre del año dos mil).” (Sentencia No. 487 de las ocho y treinta y seis minutos de la mañana del veintiséis de marzo del dos mil catorce, Cons III).

#### IV

Llama la atención de la **SALA CONSTITUCIONAL DE ESTA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, que en sentencia numero 312 dictada por **ESTA SUPERIORIDAD** a las 12:52 pm el 20-05-2015, mediante la cual la empresa - hoy- nuevamente recurrente ha sido exhortada a cumplir con lo que establece la legislación laboral vigente en lo que concierne al pago de salario mínimo legal, así como lo relacionado a los límites de la jornada ordinaria de ley. Y habiendo **ESTA SALA** analizado el libelo y las diligencias del presente Recurso de Amparo, y teniendo en cuenta que el recurrente en el citado escrito de interposición, manifiesta que endereza su recurso en contra de la Inspectora General del Trabajo, Licenciada **MÁXIMA BERMÚDEZ**, por haber dictado la Resolución administrativa No. 063-2015 de las diez y treinta minutos de la mañana del dos de junio del año dos mil quince, en la que resolvió declarar sin lugar el recurso de apelación presentado por Licenciado Melvin José Larios Flores; “...Resolución que según expone el recurrente en el citado libelo expositivo (ver folio uno Cuaderno del Tribunal Receptor) viola-según el



recurrente- los principios constitucionales de PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, PRINCIPIO DE LEGALIDAD ORDINARIA, entre otros principio...” Por economía procesal y con fundamento en el Principio de Stares Decisis Horizontal, “Estar a los precedentes de éste Tribunal”, “Estare Decisis et Quieta Non Movere” “Estar a lo Resuelto y no Perturbar lo que está Quieto” invocado en innumerables sentencias tales como las dictadas: a las una de la tarde del once de septiembre del dos mil ocho; a las una y cuarenta y cinco minutos de la tarde del veinticinco de febrero del dos mil nueve; y a las diez y cuarenta y cinco minutos de la mañana del veintiocho de abril del año dos mil nueve; entre otras, éste Tribunal de Control Constitucional con fundamento en el artículo 443 Pr Código de Procedimiento Civil de la República, artículo 13 segundo párrafo de la Ley No. 260 “Ley Orgánica del Poder Judicial” que en lo conducente reza **Los Jueces y Magistrados deben resolver de acuerdo a los fallos y resoluciones judiciales precedentes...**, en base al referido Principio de Stares Decisis, a los principios constitucionales de Seguridad Jurídica, Derecho de Petición, y Principio de Legalidad, tutelados en los artículos 25 numeral 2); 52; 130 y 183 de la Constitución Política de la República; ésta Sala de lo Constitucional determina que el recurrente debe estar a lo resuelto en la Sentencia No. 312, de las 12:52 pm el 20-05-2015, en consecuencia, se transcribe el considerando IV de la referida sentencia: “...**VI** Una vez examinados el Informe de ley rendido por la funcionaria recurrida, las diligencias administrativas creadas y el Acta de Inspección Ordinaria que rola en las diligencias del cuaderno del Tribunal Receptor en los folios del 48 al 67, **ESTA SALA** constata que son cinco los bloques impugnados por la parte recurrente contra el Acta de Inspección Ordinaria de las nueve y veinte minutos de la mañana del siete de marzo del año dos mil catorce, y que fue ratificada por la Licenciada Isidora Barrera Rojas, en su calidad Inspectora Departamental del Trabajo de Managua, Sector Construcción, Transporte y Telecomunicaciones Local I, en la **Resolución de Apelación No. 315-2014** y que se refieren a los siguientes puntos: **A. CONTRATO DE TRABAJO** (sub bloque 1.1, código 1.1.1 de la Guía Inspectiva): refiere la autoridad recurrida que: “...por constatar la Inspectora del Trabajo actuante que la administración de la empresa no entrega copia del contrato individual del trabajo por escrito a las personas trabajadoras...” en este punto **ESTA SALA DE LO CONSTITUCIONAL** concluye que de la lectura recta del **artículo 23 C.T.**, que dispone: “... **El contrato de trabajo se redactará en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador. Dichas copias podrán ser presentadas al Ministerio del Trabajo para su certificación...**” la parte recurrente está obligada por mandato de la norma laboral sustantiva previamente citada, a dar copias de sus contratos individuales de trabajo a los trabajadores. **B. INDEMNIZACIÓN LABORAL:** (sub bloque 1.1, código 1.2.1.5 de la Guía Inspectiva): “...Constatado por la Inspectora actuante que cuando la relación laboral es por tiempo indeterminado y el empleador da por terminada la relación laboral o la persona trabajadora renuncia antes del año, el empleador no reconoce la indemnización proporcional por el tiempo laborado...” en este punto el artículo 45 del



Código del Trabajo, establece: **“Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagara al trabajador una indemnización equivalente a: 1) Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo; 2) Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año. En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente”**. De la norma citada se advierte que esta disposición en esencia está vinculada al tiempo trabajado, de ahí que se diga indistintamente indemnización por tiempo trabajado o por antigüedad. Es pues que la indemnización que establece la norma sustantiva, en el arto. 45, es un derecho que la misma ley, concede al trabajador o empleado por el tiempo que ha prestado sus servicios; como es un derecho laboral éste derecho es inmune, y por ende no lo puede perder el trabajador o empleado por causa alguna, pues es un derecho ya adquirido, no pudiendo dejar de pagarle su indemnización, ni el mismo puede renunciar a ella, pues estaría renunciado al derecho de su familia.- Ahora bien, independientemente de que haya jurisprudencia opuesta, en el sentido que si al trabajador hay que pagarle o no como indemnización, cuando trabaja menos de un año, no menos de un mes (Arto. 45 C.T., infine), o haya de pagársele en forma proporcional, **ESTE SUPREMO TRIBUNAL** retomando el criterio que unánimemente ha aplicado el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en la actualidad y que fue establecido por el legendario Tribunal Superior del Trabajo, desde el año mil novecientos noventa y nueve, y siendo coherentes con el Principio de Motivación y Congruencia que deben revestir los fallos judiciales, máxime los fallos emitidos por este Supremo Tribunal de lo Constitucional máximo órgano de control constitucional, tenemos a bien citar la jurisprudencia que al efecto ha seguido el **TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES (TNLA)**, rector de la Jurisprudencia Laboral Nacional, el cual de manera precisa y concreta hace un estudio y análisis de conceptos, doctrinas y leyes relacionados con los **PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LABORALES EN RELACION A LA INDEMNIZACION POR AÑOS LABORADOS**, conforme el Arto. 45 CT., y el Arto. 5 de la Constitución Política de Nicaragua, que expresa: **“arto. 5. Son principios de la nación nicaragüense, la libertad, LA JUSTICIA, el respeto a la dignidad de la persona humana...”** Por su parte el arto. 160 de nuestra carta magna, refiere: **“La administración de la justicia garantiza el principio de la legalidad; protege y tutela los derechos humanos mediante la aplicación de la ley a los asuntos o procesos de su competencia”**, **“...II. Sobre lo anterior, o sea cuando el trabajador es despedido conforme al Arto. 45 C.T., sin haber cumplido un año de laborar, esta Sala en numerosas sentencias, por justicia y equidad ha mandado a pagar la indemnización que dicho artículo establece, de manera proporcional al tiempo trabajado; razonando en la siguiente forma: “Esta Sala considera que por justicia y equidad laboral estos casos en que la relación laboral cesa sin causa justa imputable al trabajador, deben asimilarse a las vacaciones y décimo tercer mes (artos. 77 y 93 C.T.); y la parte final del Arto. 45 C.T., que estipula que “las fracciones entre los años**



**trabajados se liquidaran proporcionalmente”.** No es justo que a un trabajador que labora once meses, al ser despedido sin causa justa no reciba ningún reconocimiento proporcional a su antigüedad, como si lo recibe por vacaciones y décimo tercer mes. Además no sería coherente que por trabajar un mes y medio recibiera lo mismo que el que ha trabajado doce meses, a como sucedía con el anterior Código del Trabajo con el pago del preaviso, que fue eliminado para dar paso a algo más justo como lo es la indemnización por antigüedad, limitado a un máximo de cinco meses de salario..” (**Sentencia No. 171 de las 12:10 p.m., del 03 de octubre del 2002**). En virtud de los principios constitucionales antes expuestos, **ESTA SALA** no puede pasar por alto, un hecho notorio como lo es el pago proporcional en concepto de indemnización por años laborados, conforme el arto. 45 C.T., derecho **IRRENUNCIABLE** de acuerdo a los Principios Fundamentales que rigen nuestro ordenamiento jurídico laboral; no en vano, el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en relación al pago proporcional por los meses laborados de referida indemnización, ha mantenido el criterio que existe obligación del pago proporcional en concepto de indemnización por los meses laborados, en tanto y cuanto así lo determina la **jurisprudencia nacional** sobre la base de la **SENTENCIA N° 48** de las once y veinticinco minutos de la mañana, del día 16 de marzo del 2000, **SENTENCIA N° 37** de las tres y diez minutos de la tarde del día 19 de febrero del año 2001, **SENTENCIA N° 03** de las once y quince minutos de la mañana del día 18 de enero del 2002, **SENTENCIA N° 70** de las tres y treinta minutos de la tarde del día 09 de mayo del 2002, **SENTENCIA N° 171** de las doce y diez minutos de la tarde del día 3 de octubre del año 2002, y la **SENTENCIA N° 88** de las dos y cinco minutos de la tarde del día 26 de mayo del año 2005, las cuales ordenan el pago proporcional a los trabajadores que no tengan un año de laborar de continuo para el mismo empleador. **ESTA SALA DE LO CONSTITUCIONAL**, en relación a este punto se pronunció en **SENTENCIA No. 1146** de las 12:45 pm del veintiuno de agosto del dos mil trece, en la que se decidió: “...II. Examinando las razones legales y jurídicas sobre las cuales la empresa recurrente fundamenta su solicitud de amparo, esta Sala Constitucional no encuentra ningún asidero válido para invocar la violación al Artículo 32 de la Constitución Política, pues la Resolución administrativa N°097-10, dictada por el Inspector Departamental Sector Agropecuario e Industrial del Departamento de Managua, Licenciado JOSÉ MARTÍN MARTÍNEZ BARAHONA, rechazando la apelación, y ratificando, aprobando y manteniendo firme el Acta de la Inspección Especial hecha por la Licenciada ANTONIA SARAVIA CARRIÓN, constituye y es un acto administrativo que obliga al Empleador a pagar la indemnización proporcional a los Trabajadores que se encuentran en la hipótesis normativa establecida en el Artículo 269 y en el Fundamento IX del Código del Trabajo. Asimismo, tal y como indica el Inspector Martínez Barahona, **existe obligación del pago proporcional en concepto de indemnización por años laborados, en tanto y cuanto así lo determina la jurisprudencia nacional sobre la base de la Sentencia N° 171 de las doce y diez minutos de la tarde del día 3 de octubre del año 2002, Sentencia N° 37 de las tres y diez minutos de la tarde**



**del día 19 de febrero del año 2001 y la Sentencia N°88 de las dos y cinco minutos de la tarde del día 26 de mayo del año 2005, las cuales ordenan el pago proporcional a los trabajadores que no tengan un año de laborar de continuo para el mismo empleador.**

Ahora bien, ese sesgo mantenido en las sentencias antes referidas constituye una fuente de jurisprudencia de indiscutible aplicación, pues así lo establece el Principio Número III del Título Preliminar del Código Civil de Nicaragua, adicionalmente (Véase los Principios Fundamentales VIII y IX del Título Preliminar del Código del Trabajo)...”

**2. VACACIONES:** (sub bloque 2.3, código 2.3.1 de la Guía Inspectiva): “...la Inspectora del trabajo actuante reviso el control de vacaciones y constata que existen personas trabajadoras que tienen acumulados más de quince días y la empresa no ha programado el calendario de vacaciones para el disfrute como lo indica el Arto. 76 del Código del Trabajo...” de la lectura recta del **artículo 76 C.T.**, que dispone: “...Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador. Los trabajadores al servicio del Estado y sus Instituciones disfrutarán de vacaciones con goce de salario desde el Sábado Ramos al Domingo de Pascuas inclusive; del veinticuatro de diciembre al primero de enero inclusive; y de dieciséis días más durante el año. En todos los casos, por interés del empleador o del trabajador o cuando se trate de las labores cíclicas del campo o de servicios que por su naturaleza no deban interrumpirse, la época de disfrute de las vacaciones podrá convenirse en fecha distinta a la que corresponda. Es obligación de los empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores...” Por lo que de la apreciación que hace **ESTA SALA DE LO**

**CONSTITUCIONAL** de lo que expresamente señala el Arto. 76 C.T., la finalidad de las vacaciones y concordante con lo que tal vocablo implica, cual es de disfrute de descanso, y siendo que se evidencio según saldo de vacaciones al 31/07/2014, (folio 42 CSC) dos trabajadoras tomaron sus vacaciones descansadas en parte, quedándoles aun un remanente de días de vacaciones acumuladas no descansadas. Por lo antes señalado y en cumplimiento de la legislación laboral vigente la autoridad administrativa laboral a actuado conforme ley al ordenar a la parte recurrente cumplir con la obligación no solo a elaborar el plan de vacaciones, sino que además debe darlo a conocer, y permitir el descanso de las mismas a todos los trabajadores de la empresa, conforme lo establecido en el artículo 76 del Código del Trabajo vigente. **3.**

**SALARIOS:** (sub bloque 3.1.1, código 3.1.1 de la Guía Inspectiva): “...Que la Inspectora actuante estableció medida correctiva al BLOQUE TRES: DE LOS SALARIOS, Sub bloque Código 3.1.1., porque de acuerdo a la revisión que le realizó a la parte empleadora en las planillas de pago del mes de julio de 2014, constató que las personas trabajadoras que desempeñan el cargo de conductor se les está pagando un salario mensual por debajo del mínimo legal establecido para el sector económico Transporte, ya que dicha Inspectora verificó que el salario mensual que devengan los conductores de la empresa es de CUATRO MIL CÓRDOBAS (C\$4,000.00) mensuales, incumpliendo la



empresa con lo establecido en el Arto. 82 del Código del Trabajo que dice: "El salario se estipulará libremente por las partes, pero no podrá ser menor que el mínimo legal", y el Arto. 83 de ese mismo cuerpo de ley dispone: "Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario, incentivos y comisiones". Y que si la Inspectoría actuante dejó establecida una medida correctiva es por cuanto al revisar la planilla de pago de los conductores verifica que todos ellos devengan un salario mínimo MENOR AL MÍNIMO LEGAL ESTABLECIDO para el sector económico al que pertenece la empresa que es TRANSPORTE y corresponde al SALARIO MENSUAL DE CINCO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y TRES CÓRDOBAS CON SESENTA Y OCHO CENTAVOS (C\$5,253.68) independientemente que devenguen comisiones e incentivos; y en el presente caso la Inspectoría constató que en la planilla de salario del mes de JULIO 2014 las personas trabajadoras que desempeñan el cargo de CONDUCTORES no ganan correctamente el salario mínimo de ley que la Comisión Nacional de Salario Mínimo estableció mediante ACUERDO MINISTERIAL ALTB-01-09-2014 donde especificó que para el sector económico TRANSPORTE corresponde a CINCO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y TRES CÓRDOBAS CON SESENTA Y OCHO CÓRDOBAS (C\$5,253.68) y que aún cuando la recurrente en su expresión de agravios expresa que ganan más del salario mínimo es producto a que en la empresa la modalidad de pago es por SALARIO ORDINARIO que corresponde a salario básico o mínimo por CUATRO MIL CÓRDOBAS (C\$4,000.00) mensual más incentivo por viajes y en la planilla presentada del mes de julio del año dos mil catorce se verifica que los CONDUCTORES ni siquiera llegan a ganar el salario mínimo de ley, aún cuando la empresa les paga un salario ordinario. De tal forma que se dejó firme esa medida correctiva porque la empresa incumple lo dispuesto en el Arto. 82 del Código del Trabajo y se desestima el alegato de la recurrente de que el salario de los trabajadores supera el salario mínimo legal y que éste está compuesto por el salario básico más comisiones dando una interpretación errónea del Arto. 84 del Código del Trabajo por cuanto el SALARIO MÍNIMO NO CONSTA DE SALARIO BÁSICO MÁS COMISIONES, SINO QUE EL SALARIO BÁSICO DEL QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 84 del Código del Trabajo, debe de considerársele al salario mínimo que publica la Comisión Nacional de Salario Mínimo, y el mínimo no debe compensarse con el salario básico más comisiones, ya que está regulada su aplicación de conformidad a la Ley No. 625, "Ley de Salario Mínimo", publicada en La Gaceta, Diario oficial número 120 del martes 26 de junio de 2007..." En este punto lo toral gira en torno a la obligación que tiene el empleador de **PAGAR A LOS TRABAJADORES el SALARIO MÍNIMO DE LEY**. En este sentido esta superioridad considera oportuno, observar lo dispuesto en el Título IV, Capítulo I del Código del Trabajo, Ley No. 185 publicado en La Gaceta, Diario Oficial, No. 205 del 30 de octubre del año 1996. "Salario. Arto. 81. Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral. Arto. 82. **El salario se estipulará libremente por las partes pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal.** (negrilla nuestra). En el Arto. 84 dispone: "Salario ordinario es el que se



devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones; y en el Arto. 85 claramente dispone: **“Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia. El Salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme la ley”**. (negrilla nuestra). En este orden tenemos que el artículo 2 de la Ley 625, Ley del Salario Mínimo, publicada en La Gaceta, Diario Oficial, No. 120 del 26 de Junio del 2007, señala: **“Salario mínimo es la retribución ordinaria que satisface las necesidades mínimas de orden material, seguridad social, moral y cultural del trabajador y que esté en relación con el costo de las necesidades básicas de vida y las condiciones y necesidades en las diversas regiones del país”**. (negrilla nuestra). Conteste a lo establecido en el artículo cuatro de la Ley del Salario mínimo, la Ministra del Trabajo en uso de sus facultades emitió el Acuerdo Ministerial ALTB-01-03-2014 del diecisiete de marzo del año dos mil catorce, mediante el cual se establece el salario mínimo para cada uno de los sectores económicos del país, el cual entró en vigencia a partir del uno de marzo del año dos mil catorce, quedando para el sector transporte, un salario mínimo ajustado al uno de septiembre del dos mil catorce de C\$5,253.68 (CINCO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y TRES CÓRDOBAS CON SESENTA Y OCHO CÓRDOBAS). En relación a la valoración del pago del salario mínimo que hace la empresa **TRUCK INTERNATIONAL COMPANY S.A., ESTA SUPERIORIDAD** observa en las diligencias acompañadas al informe por los funcionarios recurridos, cuaderno de esta Sala, en los folios del sesenta y nueve al setenta y uno (69-71) nomina de pago de salarios de los conductores del mes de julio del año dos mil catorce, en las que se pueden observar en las tres primeras casillas, el nombre del empleado, cargo y el “sueldo básico”, el cual en el cargo de conductores está por debajo del salario mínimo establecido. Así mismo en las mismas diligencias se observan contratos de trabajo en los cuales se estipulan salarios mensuales menores al salario mínimo (folio 36 CSC), específicamente en las cláusulas primera y tercera del Contrato de Trabajo Indeterminado, cita textual: *“...Primera: Objeto del Contrato. El trabajador se obliga a prestar los servicios bajo la dirección del empleador en el cargo de; **conductor de equipo pesado**, sujeto a las instrucciones de su jefe inmediato...”* y **Tercera: Salario. EL trabajador devengará un salario ordinario que lo conforman salario básico mensual de C\$4,000.00 (cuatro mil córdobas netos), mas ingresos por viajes realizados de acuerdo a normativas existentes, cumpliendo con la ley del salario mínimo que el ingreso bruto nunca será inferior al salario mínimo establecido para el sector de la actividad transporte...**” (cursiva y negrilla es nuestra) se evidencia que la parte recurrente incumple lo estipulado en la cláusula tercera del contrato indeterminado de trabajo que suscribió con los trabajadores que se desempeña como CONDUCTORES por que les paga la cantidad de CUATRO MIL CÓRDOBAS (C\$4,000.00) más incentivos de viaje, porque no paga el salario mínimo para el sector económico TRANSPORTE que en ese



entonces era de CINCO MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y TRES CÓRDOBAS CON SESENTA Y OCHO CÓRDOBAS (C\$5,253.68) y que debió ser reconocido por la parte recurrente independientemente del pago de incentivos de viaje, comisiones y otros emolumentos que pueda percibir un trabajador. En lo que hace a los contratos de trabajo, aún cuando en dichos contratos se estipulen salarios por debajo del mínimo, esta cláusula debe considerarse contraria a Derecho, por cuanto lesiona derechos laborales de orden público, los cuales son fundamentales e irrenunciables, ya que constituyen garantías constitucionales contenidas en el Arto. 80 de la Constitución Política de Nicaragua. Por otra parte esta Sala observa que la misma parte recurrente es consciente de la trascendencia legal y constitucional del salario mínimo, cuando erradamente expresa: “ *...En el caso de que el trabajador por cualquier razón tras la suma de su salario básico, comisiones e incentivos no alcance el equivalente al salario mínimo, mi representada le completa el salario hasta alcanzar el monto establecido por la ley como salario mínimo, pues éste es una garantía que la ley le otorga a todos los trabajadores*”. En este sentido, esta Autoridad ya ha sentado jurisprudencia al respecto expresando: “ *...además, es un hecho cierto e indubitable que el salario básico está en concordancia con el salario mínimo legal; y ese salario básico puede ser igual o mayor al salario mínimo pero nunca menor, porque tanto los incentivos como las comisiones son de naturaleza variable, ya que los primeros están supeditados al desempeño; y el monto de las segundas, está condicionado a la producción, comisiones o bonificaciones por ventas*” (Sentencia Número 668 de las 12:48 p.m del 28/3/12). Así mismo en Sentencia No. 579 de las ocho y treinta y dos minutos de la mañana del veintidós de mayo del año dos mil trece expresó: “ *Los trabajadores de cualquier área o sección productiva, que ganen comisiones o incentivos, deben tener un salario básico, cuyo monto no puede ser en ningún caso menor al salario mínimo establecido para el sector económico al que pertenecen. No puede quedar a discreción del empleador, basado en políticas internas o pactos, acuerdos y contratos, el no pagar un salario básico, que debe ser igual o mayor al mínimo alegando que sus trabajadores perciben otras remuneraciones de naturaleza salarial, aun cuando el monto total sea mayor que el salario mínimo vigente para el sector en ese momento. Por ende cualquier acuerdo, pacto o contrato que sea violatorio de las normas laborales y que pretenda restringir, limitar o disminuir las condiciones, garantías, derechos o beneficios establecidos por el Código del Trabajo y las normas laborales complementarias debe ser declarado ilegal*” . Por lo anteriormente expuesto, esta superioridad considera que la funcionaria recurrida no han hecho más que la aplicación fiel de las normas legales laborales establecidas para el presente caso, tales como Ley 185, Código del Trabajo; Ley 664, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley 625, Ley del Salario Mínimo; por lo tanto no han incurrido en ninguna violación al Principio de Legalidad alegado por la parte recurrente. **4. DISCIPLINA LABORAL:** (sub bloque 4.1 de la Guía Inspectiva): “ *...estableciendo medida correctiva la Inspectora actuante porque en el centro de trabajo no existe REGLAMENTO INTERNO DISCIPLINARIO*



como una obligación que debe cumplir la empresa establecida en el Arto. 17 literal r) cumplir en general con todas las obligaciones que se deriven del cumplimiento de las disposiciones de este Código, legislación laboral, convenciones colectivas, reglamento interno de trabajo...” De las diligencias traídas al conocimiento de **ESTE SUPREMO TRIBUNAL** (reverso del folios 16 CSC) se observa que la parte recurrente. Por lo que en este punto referido a la disciplina laboral, tal y como la define expresamente el **Artículo 254** del código del trabajo, al referirse: “es el conjunto de normas reguladoras de la conducta y de las actividades que desempeña el trabajador en su puesto o centro de trabajo para la prestación eficiente del servicio”. Al respecto esta Corte Suprema de Justicia, ha expresado que los Reglamentos: “...son normas secundarias que complementan la ley en su desarrollo particular, pero no la suplen, mucho menos la limitan o rectifican...” (Manual de Derecho Administrativo. José Humberto Dromi) (Sentencia No. 71, de las nueve de la mañana del 18 de julio de 1990); ahora bien para que este conjunto de normas secundarias y complementarias de la ley laboral vigente, tenga validez legal y pueda ser aplicado a todos los trabajadores de la empresa, debe ser autorizado por la autoridad laboral competente, por lo que un Reglamento Interno de Trabajo no tiene existencia legal si no ha cumplido con los requisitos que establece el Artículo. 255 C.T.: “... a) ser aprobado previamente por la Inspectoría Departamental del Trabajo, la que deberá oír a los trabajadores; b) ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir; c) Ser impreso en caracteres fácilmente legibles y colocado en las tablas de avisos para los trabajadores y sitios visibles del lugar del trabajo”. Por lo que en el presente caso es notorio que la parte recurrente al no solicitar a la autoridad respectiva del Ministerio del Trabajo la solicitud de autorización del Reglamento Interno de Trabajo, no ha cumplido con lo dispuesto en el artículo 255 del Código del Trabajo. **5. PERIODO DE CARENCIA:** (sub bloque 6.1., código 6.1.5 de la Guía Inspectiva): “...por entrevistas realizadas a las personas trabajadoras manifestaron que cuando se les otorga REPOSO de UNO A TRES DÍAS la empresa TRANSPORTES HERNÁNDEZ S.A., se los deduce a cuenta de vacaciones...” De inicio esta superioridad tiene a bien explicar algunos aspectos legales relevantes vinculados con el tema de la cobertura de las prestaciones proveniente de la seguridad social que claramente dice: **que las obligaciones impuestas a los empleadores en la legislación laboral se entenderán cumplidas en lo que se refiere a las prestaciones médicas y en dinero, que señale la ley, mediante el pago de las cuotas de este régimen del seguro por el empleador y la afiliación de sus trabajadores. Artículo 76 del Decreto 974 de 1982 “Ley de Seguridad Social”** (la negrilla es nuestra), hilvanado con el artículo 93 del mismo cuerpo normativo, que dispone: “Cuando la enfermedad que sufra un asegurado activo o cesante produzca incapacidad para el trabajo comprobada por los servicios médicos del Sistema Nacional Único de Salud, disfrutara mediante órdenes de reposo de un subsidio equivalente al 60% de la categoría en que está incluido el promedio de las últimas 8 cotizaciones semanales dentro de las 22 semanas anteriores a la fecha inicial de la



incapacidad. El subsidio se otorgará mientras dure la incapacidad **y se pagará a partir del cuarto día de incapacidad** y mientras dure esa situación hasta el plazo de 52 semanas. **En los casos de enfermedad que requieran hospitalización y en los accidentes, el subsidio se pagará desde el primer día de la incapacidad.** Las órdenes de reposo por incapacidad para el trabajo no podrán ser por periodos mayores de 30 días.” En tal sentido las órdenes de reposo extendidas a favor de los trabajadores por tres días o menos, no son pagadas, sino a partir del cuarto día, a menos que el trabajador requiera hospitalización o cuando se trate de un accidente, casos en los cuales el subsidio se asume desde el primer día. Otro aspecto que debe considerarse a criterio de **ESTA SALA** es que la legislación laboral complementaria y de aplicación obligatoria en materia de seguridad social, expresamente dispone en el Artículo. 113 literal c), del Código del Trabajo lo siguiente: “Son también obligaciones del empleador...c. indemnizar a los trabajadores por los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran en el trabajo que desempeñen, por no estar protegidos por el régimen de seguridad social, o no estar afiliados en él cuando sea del caso, o no haber pagado las cuotas del mismo en el tiempo y forma correspondiente”. Por lo que nuestro orden jurídico laboral prevé de forma clara que la responsabilidad corresponde al empleador, cuando no haya garantizado que el trabajador esté protegido por el régimen de la seguridad social a cargo del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, de forma tal que es el empleador el que asume la seguridad social del trabajador pagando una indemnización que en nuestro sistema legal corresponde ser la dispuesta por el Arto. 121 C.T., sea para casos de muerte o discapacidad originada en un riesgo profesional (enfermedad profesional o accidente de trabajo). Pero para aquellos casos en que el empleador ha cumplido con su obligación de afiliar a sus trabajadores al régimen obligatorio del seguro social, los ha reportado cumplidamente y ha enterado las cotizaciones obrero – patronal oportunamente, cada vez que ocurra una contingencia al trabajador, sea esta imputable o no al desarrollo del trabajo, la responsabilidad deberá ser asumida Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, y el empleador no tendrá responsabilidad alguna, pues así lo dispone taxativamente el Arto. 76 de la Ley General de Seguridad Social ya citada, Por lo que de acuerdo a lo establecido en los artículos citados, se considera válido lo alegado por la parte recurrente, en el sentido que la ley no obliga a la parte empleadora a asumir los reposos emitidos por tres días ó menos; sin embargo, hay que señalar que el artículo 74 inciso a) de la Ley No. 185 “Código del Trabajo” establece como derecho de los trabajadores, el permiso ó licencia para asistir a consulta médica personal, gozando del cien por ciento de su salario. Es decir que a un trabajador que asiste a una consulta médica, el empleador no puede deducirle de su salario el día en que éste asistió a dicha consulta, ni tampoco puede descontárselo del computo de sus vacaciones. (SENTENCIA No. 1436 de las 12:49 p.m. del 26 de noviembre del 2014, SENTENCIA NO. 1607 de las 11:38 a.m. del 26 de septiembre del 2012). **6. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION:** (sub bloque 7.1., código 7.1.6 de la Guía Inspectiva):



“...estableciendo medida correctiva la inspectora del trabajo actuante por constatar que la empresa TRANSPORTES HERNÁNDEZ no ha contratado ninguna persona trabajadora con discapacidad y en la misma laboran un total de ciento veintiséis personas trabajadoras...” Es imperativo para **ESTA SALA** dejar en línea lo que dispone el artículo 27 de nuestra Carta Fundamental, que dispone: “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 lo que basados en esta máxima constitucional, debe **ESTA SALA DE LO CONSTITUCIONAL** señalar que el principio de igualdad supone que todos tienen derecho a que la ley les trate por igual y prohíbe la discriminación en la ley. Siendo esto cierto, sabemos también que no cualquier trato desigual es discriminatorio, solo es discriminatorio el trato o diferencia no objetiva, no razonable y no proporcionada. Por tanto, la igualdad permite la diferenciación fundamentada en causas objetivas y razonadas. Lo que la Constitución exige de la ley es la neutralidad, el diferenciar sin tomar partido por nadie y basándose en criterios reales, objetivos y proporcionales. El legislador le impone a la igualdad la neutralidad, basándose únicamente en razones objetivas, reales y atendiendo a la proporcionalidad. El art. 27 enuncia un verdadero derecho subjetivo a la igualdad de trato, es decir, que en el art. 27 se encierra la igualdad jurídica como prohibición de toda discriminación. Como hemos dicho, la igualdad no es identidad, la igualdad no es paridad de trato, la igualdad no es un derecho a ser igual que los demás, sino a ser tratado igual que quienes se encuentran en idéntica situación, por tanto la igualdad es compatible con el reconocimiento de diferencias, es más, la igualdad es el límite jurídico de la diferencia, si se supera este límite, la diferencia se convierte en discriminación. La diferencia será legítima si es objetiva, razonable y proporcional. El derecho a la igualdad es un derecho subjetivo muy singular por dos circunstancias: primera porque es un derecho relacional, y segundo porque es un derecho general. Relacional quiere decir que el derecho a la igualdad no tiene existencia independiente, no es un derecho subjetivo autónomo, su contenido se establece respecto de relaciones jurídicas y situaciones de hecho en las que se ha introducido una diferencia de trato, por tanto, el derecho a la igualdad carece de existencia independiente, carece de contenido propio, no puede existir una ley que desarrolle el derecho a la igualdad porque actúa el derecho a la igualdad referido o relacionado con los restantes derechos y libertades, es decir, la igualdad actúa frente a todo tipo de trato discriminatorio que pueda darse en el ámbito de los restantes derechos. Derecho general, queremos decir en primer lugar que actúa sobre cualquier relación jurídica. Es general también en lo que afecta a los destinatarios



porque obliga a todos los poderes públicos, al legislador y a los que aplican el derecho. La obligación no es uniforme, es mucho más rigurosa para los órganos que aplican el derecho. No solo obligan a los poderes públicos, sino de forma limitada a los particulares. Desde la generalidad se ha dicho que el derecho a la igualdad tiene un alcance transversal que puede predicarse de todos y cada uno de los derechos. El principio de igualdad desde el punto de vista formal o igualdad ante la ley, responde al imperativo de que todas las personas sean tratadas por igual, (igualdad supone la exclusión de la discriminación hacia cualquier sujeto de derecho) pero dicha igualdad formal resulta problemática e insuficiente para resolver los problemas de discriminación estructural o sistemática. Cuando hablamos de discriminación estructural, nos referimos a la situación que enfrenta determinados sectores de la población que, por complejas prácticas sociales, culturales e institucionales no gozan de sus derechos en la misma medida que lo hace el resto de la sociedad. Se trata de ciertos grupos que han sido históricamente marginados del acceso a la justicia, a la educación, a la participación política, a la dirección de asuntos públicos entre otras muchas esferas. Estas constantes y prolongadas exclusiones no obedecen en su mayoría a una marginación de origen normativo. Ha sido más bien la sistemática subordinación de aquellos la que ha devenido en un complejo tejido social de prácticas prejuicios y estereotipos que inhibe la eficacia de la igualdad de derechos. Uno de esos sectores es el conformado por las personas con discapacidad, por ello se ha promulgado la Ley 763, Ley de los derechos de las personas con discapacidad, la cual tiene por objeto establecer el marco legal y de garantías para la promoción, protección y aseguramiento del pleno goce y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad, respetando su dignidad inherente y garantizando el desarrollo humano integral de las mismas, con el fin de equiparar sus oportunidades de inclusión a la sociedad, sin discriminación alguna y mejorar su nivel de vida; garantizando el pleno reconocimiento de los derechos humanos contenidos en la Constitución Política de la República de Nicaragua, leyes y los instrumentos internacionales ratificados por Nicaragua, en materia de discapacidad. Esta ley en el Capítulo IV, De los Derechos Laborales, en el artículo 36 hace referencia al DERECHO A TRABAJAR EN IGUALDAD DE CONDICIONES, para ello el Estado a través del Ministerio del Trabajo está obligado a garantizar que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas y a que gocen de sus derechos laborales, este Artículo 36 de la Ley 763, dispone: *“Las personas con discapacidad, bajo el principio de igualdad de oportunidades y en base a la naturaleza de actividad laboral a contratar, tienen el derecho de no ser discriminados por su condición, para optar a un empleo. En la entrevista de trabajo, el empleador tomará en cuenta únicamente las capacidades necesarias para cumplir con las actividades del puesto del trabajo que esté optando, en igualdad de condiciones con otros u otras aspirantes al puesto requerido. El Ministerio del Trabajo velará porque todas las instituciones y empresas nacionales, municipales, estatales y privadas que tengan cincuenta o más trabajadores, incluyan*



al menos el dos por ciento de personas con discapacidad en sus respectivas nóminas. En el caso de empresas con una nómina mayor de diez trabajadores y menor de cincuenta se debe emplear al menos una persona con discapacidad.” Además el **CONVENIO INTERNACIONAL 111 SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN) 1958**. Las disposiciones legales citadas anteriormente tienen como fuente el Convenio Internacional 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que para tal efecto dispone: Art. Primero: 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; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. Por lo antes expuesto **ESTA SALA DE LO CONSTITUCIONAL** considera que deben mantenerse las medidas correctivas impuesta al recurrente conforme acta de inspección ordinaria realizada a las cuatro y cinco minutos de la tarde del siete de agosto del año dos mil catorce, por la Inspectora del Trabajo, licenciada Goretty Milagros Castillo Pineda, y que fue ratificada **en resolución administrativa No. 315-2014 de las once y cuarenta minutos de la mañana del diecisiete de septiembre del año dos mil catorce**, la cual deja firme todas las medidas correctivas establecidas en acta de inspección ordinaria en los bloques siguientes: **1)**. Bloque Uno: Relación laboral y Contrato de Trabajo; **2)**. Bloque dos: Jornada de Trabajo, Descansos, Permisos y Vacaciones; **3)**. Bloque tres: Salarios. 4. Bloque cuatro: Disciplina laboral; **5)**. Bloque seis: Derecho al Seguro Social y **6)**. Bloque siete: Igualdad y no Discriminación, (Folios 24 al 30 CSC)...”

## V

Otro de los argumentos del recurrente es que mediante la Resolución administrativa No. 063-2015) se pretende que su representada cuyo giro comercial es el transporte terrestre tanto a nivel nacional como internacional, y sus conductores que son trabajadores contratados por tiempo indeterminado, reconozca (mas allá del margen de la ley (horas extras para los trabajadores que desempeñan las labores de conducción. Que esta resolución desconoce completamente la exclusión que establece el artículo 61 del Código del Trabajo y coloca a su representada en una



situación desigual ante la ley..."(ver folio uno Cuaderno del Tribunal Receptor). En lo que concierne al **LÍMITE DE JORNADA ORDINARIA Y CONTROL DE LA JORNADA DE TRABAJO, ESTA SALA DE LO CONSTITUCIONAL**, tiene a bien señalar que por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales: Arto. 49 fracción primera C.T. La jornada ordinaria de trabajo no debe de ser mayor de un determinado número de horas diarias. Ni exceder de un total determinado de horas a la semana. Es decir debe desempeñarse dentro de ciertos límites horarios. Este número de horas legalmente determinadas, varían según que la jornada sea diurna, nocturna o mixta. El mayor número de horas de la jornada corresponde a la jornada diurna. En ella el límite máximo de horas durante el cual el trabajador debe encontrarse a disposición del empleador cumpliendo sus obligaciones laborales, no debe ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La obligación aquí señalada, con sus respectivos límites valen para los trabajadores en general, pero hay que hacer mención que hay distintos grupos de trabajadores que por alguna particularidad de la función que desempeñan no están sujetos a la limitación general de la jornada ordinaria señalada en los párrafos anteriores. Estos grupos están señalados en el Arto. 61 C.T. Es importante hacer notar que si bien es cierto que estos trabajadores están exceptuados a la limitación de la jornada laboral antes señalada, esto no quiere decir que su jornada no tiene ninguna limitación. En efecto según el mismo Arto. 61 C.T., estos trabajadores no pueden permanecer en sus trabajos más de doce horas diarias. Por lo que no hay que confundir la extensión de los límites de la jornada de trabajo diaria o semanal, con el control por medio de reloj o de tarjetas, u otro método para probar su cumplimiento en el inicio y término de la jornada. El "límite" de la jornada laboral y el "control" de los límites de la jornada laboral, son dos conceptos distintos. Podrá haber casos de jornadas con límites especiales distintos del vigente en general, que sí se podrán controlar y podrá haber casos de jornadas con límites especiales que no se podrán controlar. Resumiendo: El hecho de que un trabajador no esté sujeto a los límites ordinarios de la jornada de trabajo, sino al límite extraordinario de las doce horas diarias que establece el Arto. 61 C.T., no quiere decir ni implica en modo alguno que no esté sujeto a control del inicio y de la conclusión de su jornada. Obviamente, habrá casos como el de aquellos trabajadores que cumplan su cometido fuera del local del centro de trabajo los que no puedan ser controlados por parte de la administración, pero hay también casos en los cuales sí cumplen su cometido dentro del centro de trabajo asignado y la Administración por diversos medios sí puede efectuar tal control. Estos últimos trabajadores tienen obviamente la obligación de cumplir con sus horas de entrada y salida, y adicionalmente con los procedimientos o mecanismos que para comprobar tal cumplimiento lo señale la Administración. Ahora bien, en el caso de **CASO DE LOS TRABAJADORES DE TRANSPORTE TERRESTRE**: Sentado lo anterior, **ESTE SUPREMO TRIBUNAL** es del criterio que por la modalidad de su actividad, los trabajadores de transporte terrestre de las empresas, no



están sujetas sus jornadas al límite de jornada vigente en general. Sin embargo, **ESTA SALA** aclara que conforme recta lectura del Arto. 61 C.T., estos trabajadores no pueden permanecer en sus trabajos más de doce horas diarias. Siendo consecuentemente éste el límite propio de su jornada, por lo que en general estos trabajadores sí pueden estar sujetos al control de sus entradas y salidas de sus centros de trabajo, respectivamente al inicio y al término de su jornada de trabajo.

## VI

Por lo antes expuesto **ESTA SALA DE LO CONSTITUCIONAL** considera que la parte recurrente debe cumplir con lo dispuesto en la resolución administrativa No. 063-2015 de las diez y treinta minutos de la mañana del dos de junio del año dos mil quince, en la que resolvió declarar sin lugar el recurso de apelación presentado por licenciado Melvin José Larios Flores, contra de la resolución administrativa No. 145-15 emitida por la Inspectoría Departamental del Trabajo, Local II, a las once y quince minutos de la mañana del día veinticuatro de abril del dos mil quince., (Folios 26 al 30 CSC). En consecuencia, llegada la hora de sentencia, esta Sala de lo Constitucional con fundamento en todo lo relacionado, determina que debe declararse sin lugar el presente recurso de amparo No. 634-15 del que se ha hecho mérito.

### POR TANTO:

De conformidad con las consideraciones hechas, artículos 413, 424, 436, 446 Pr. y artículos artos. 3, 26, 30, inciso 2, 48, 49 y 50 y 51 de la Ley 49 Ley de Amparo con sus Reformas, publicada en La Gaceta N° 61 del 08 de abril del 2013, los magistrados que integran la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, RESUELVEN: **I. NO HA LUGAR AL RECURSO DE AMPARO ADMINISTRATIVO No. 634-15** interpuesto por el licenciado **MELVIN JOSÉ LARIOS FLORES**, apoderado especial de la sociedad anónima **TRUCK INTERNATIONAL COMPANY S.A.**, en contra de la licenciada **MÁXIMA BERMÚDEZ**, Inspector General del Trabajo, del Ministerio del Trabajo. **II.** En consecuencia debe cumplirse con lo dispuesto en la resolución administrativa No. 063-2015 de las diez y treinta minutos de la mañana del dos de junio del año dos mil quince, en la que resolvió declarar sin lugar el recurso de apelación presentado por licenciado Melvin José Larios Flores, contra de la resolución administrativa No. 145-15 emitida por la Inspectoría Departamental del Trabajo, Local II, a las once y quince minutos de la mañana del día veinticuatro de abril del dos mil quince, de que se ha hecho mérito.- Esta sentencia está escrita en nueve hojas de papel bond tamaño legal con membrete de la Corte Suprema de Justicia y de la Sala Constitucional y rubricada por la secretaria que autoriza.- Cópiese, notifíquese y publíquese. **FCO. ROSALES A., RAFAEL SOL. C., MANUEL MARTÍNEZ S., ARMANDO JUÁREZ LÓPEZ, CARLOS AGUERRI H., ANTE MÍ: ZELMIRA CASTRO GALEANO, SRIA.**



**CEDIJ**