

328-15 Criterios

Despido. Trabajador de confianza

“...el despido practicado al actor en fecha treinta de abril del dos mil catorce ocurrió mientras este gozaba de sus vacaciones, pues este se encontraba gozando de tal derecho y por disposición del empleador que lo había enviado de vacaciones debía regresar a laborar hasta el día doce de mayo del dos mil catorce, por lo que indudablemente en esa fecha treinta de abril del dos mil catorce en que fue despedido estaba gozando de su derecho a vacaciones. Al respecto tenemos que el Código del Trabajo en el Arto. 80 dispone taxativamente: “Durante el período de vacaciones el empleador no podrá adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales.” Este enunciado legal constituye una DISPOSICION PROHIBITIVA de la legislación laboral, o sea que la misma, LE PROHÍBE TERMINANTEMENTE al empleador proceder al despido del trabajador en periodo de vacaciones. Y tal protección deviene a favor del trabajador por cuanto las vacaciones tienen como fin principal el descanso del trabajador para reponerle del desgaste sufrido en cada seis meses de labor y por eso existe la obligación de concederlas en tiempo, y no solo eso, sino que el trabajador goza de enormes protecciones mientras goza de ese derecho, de manera que las vacaciones no están comprendidas dentro de las prestaciones comunes pues están establecidas por la ley con la finalidad de que el trabajador periódicamente tome un descanso de la faena anual para recuperar sus energías, por lo que éstas permiten salvaguardar el derecho fundamental al descanso, reconocido en el artículo 82 Numeral 5° de la Constitución Política, debiendo quedar claro pues que uno de los derechos fundamentales del trabajador, es el derecho al descanso, el cual está definido por el Diccionario de la Real Academia como quietud o pausa en el trabajo o fatiga y que implica el derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período de tiempo, para permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona. El descanso, así entendido, está consagrado como uno de los PRINCIPIOS MÍNIMOS FUNDAMENTALES que debe garantizar todo empleador, siendo inequívoca su importancia y trascendencia, ESTANDO CONSIDERADO EL DERECHO A VACACIONES COMO UNO DE LOS DERECHOS MÁS ESENCIALES

2

Nicaragua

DE LA CLASE TRABAJADORA, puesto que al igual que la limitación de la jornada laboral y los descansos en séptimos días semanales, se convierten en otra garantía con que cuenta el trabajador para su desarrollo integral, y como uno de los mecanismos que le permite obtener las condiciones físicas y mentales necesarias para mantener su productividad y eficiencia, siendo todas estas las razones por las cuales la ley taxativamente prohíbe que el empleador pueda adoptar medidas en contra del trabajador mientras goza de sus vacaciones y mucho menos el despido, siendo este tipo de protecciones una de las más sagradas a las que tiene derecho el trabajador. En base a todo lo anterior, toda vez que el empleador transgreda esta garantía está incurriendo en un acto sumamente grave en contra del trabajador, puesto que además de atentar CONTRA ESE DERECHO FUNDAMENTAL de que hemos hablado, también se ejecuta el despido EN CONTRA DE UNA NORMA PROHIBITIVA TAXATIVA, como es la establecida en el ya transcrito arto. 80 C.T., actuar que en todo caso constituye un DESPIDO ARBITRARIO y además NULO, que se castiga con el reintegro, a no ser que en el presente caso el actor desempeñaba el cargo de GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCIERO, que indudablemente es un cargo de confianza que al tenor del Arto. 47 C.T. no es reintegrable sino indemnizable en compensación por el no reintegro. Con tales antecedentes considera este Tribunal Nacional que ante el tipo de despido practicado y siendo que la consecuencia general de este tipo de actos es el reintegro, mismo que no es aplicable al presente caso por la naturaleza del cargo desempeñado por el actor, ello implica que la sanción al empleador por este tipo de conducta grave debe ser al menos equiparable al tipo de falta cometida, por lo que el monto mínimo de indemnización de dos meses de salario que en base al arto. 47 C.T. aplicó el Juez A Quo, es a criterio de este Tribunal insuficiente y no equiparable, debiendo a nuestra consideración pagarse dicha indemnización por una cuantía equivalente a cuatro meses de salario en concepto de la referida indemnización,..." Tribunal Nacional Laboral de Apelación. Sent. No. 328, 15/04/15, 03:50 p.m., Cons. Único