

Sentencia No. 118

Consignación laboral

“...el pago consignado al haberse declarado parcial, no puede traer los mismos efectos de la consignación civil, a como lo hemos abordado en diversas sentencias dictadas por este Tribunal Nacional incluso desde antes de la entrada en vigencia del Código Procesal del Trabajo, el cual ahora regula dicha figura jurídica distando de los efectos del pago total en materia civil. Al respecto cabe citar lo que en precedentes aplicables al caso de autos si efectivamente hemos dicho en **SENTENCIA No. 11/2011 de las diez de la mañana del once de noviembre del dos mil once**, en la que se expuso: “...SE CONSIDERA:...II....deduciendo este Tribunal que los trabajadores aquí consignatarios tenían razón al suponer la intención del empresario cuando hizo el ofrecimiento de pago, en el sentido de obtener la aceptación del despido de parte de los trabajadores, pero que gracias al principio de irrenunciabilidad no puede obligarse a un trabajador a aceptar pagos en concepto de prestaciones laborales, con los cuales no se está de acuerdo por cualquier motivo, según el caso, a como tampoco puede esta figura, extinguir el derecho a reclamar sobre la ilegalidad de un despido, ante cualquier autoridad laboral sea esta administrativa o judicial, quedando a OPCIÓN DEL TRABAJADOR, el aceptar tales ofrecimientos consignados de forma PARCIAL, o solicitar sean REVOCADOS según convenga a sus intereses...” y lo resuelto en **SENTENCIA No. 141/2012 de las once y diez minutos de la mañana del diecisiete de abril del dos mil doce** en la que se resolvió: “....SE CONSIDERA:...II. EFECTOS DE LA CONSIGNACIÓN JUDICIAL EN MATERIA LABORAL:En los tres casos de autos, la parte empleadora hace uso de la consignación judicial a través de la cual se pretende obtener una aceptación del trabajador o una declaración judicial que tenga por finiquitadas las relaciones de trabajo de los señores: ERICK JOSÉ OSORIO BLANDÓN, JANDHEL MIGUEL OBANDO TÉLLEZ y NELSON ENRIQUE OSORIO TREJOS, puesto que se les ofrecen los pagos de vacaciones, décimo tercer mes proporcionales, indemnización del arto. 45 C.T., e indemnización de la cláusula N° 18 de un convenio colectivo. Al respecto considera este Tribunal que la naturaleza jurídica de la consignación judicial, es de orden civil y fue diseñada para producir efectos legales y fatales de extinción de obligaciones civiles, tal como lo preceptúa el arto. 2061 C. Considera este Tribunal que la consignación judicial no puede producir en materia laboral los mismos efectos que en materia civil, pues la naturaleza de los derechos que se debaten en ambas materias son totalmente distintos, unos de orden público en lo laboral y otros de orden privado en materia civil, de ahí que si en lo laboral aplicáramos a la consignación judicial los mismos efectos y tratamiento que en materia civil, esto vendría a desnaturalizar el carácter social y de orden público del derecho del trabajo, puesto que causaría ocasionalmente irreparables perjuicios al trabajador si se le obligara a recibir las sumas consignadas liberando al empleador de responsabilidad y renunciando al reclamo de otros derechos que considere tener, mismos que bien podría reclamar posteriormente. Adoptar esa tesis constituiría una flagrante violación

a los principios fundamentales del Código del Trabajo entre otros los Numerales I, III, IV, V, VI, VII, VIII del Título Preliminar.

Por lo tanto concluye este Tribunal, que en el caso de autos la figura civil de consignación judicial, viene a constituir una forma de pago que el trabajador puede optar en recibir de modo parcial, de manera que no extingue sus derechos no contenidos en la consignación, ni libera al empleador de pagarle aquellas sumas o derechos que en la consignación no le han sido reconocidos, quedando a opción de el trabajador si retira o no las sumas consignadas y en caso que lo haga, si así lo protestara, jamás este hecho constituirá renuncia de sus derechos que no estén satisfechos en dicha consignación y esa opción a favor del trabajador bien puede permitirle pagarse con las sumas ofrecidas, otros derechos distintos de los consignados por el empleador, a como sucede en el presente caso en que es notorio que los trabajadores de autos, han reclamado contra el despido practicado y han logrado que el Ministerio del Trabajo dicte sendas resoluciones administrativas a su favor en las que se declara nulo su despido (folios 93, 103 y 98 de expedientes de primera instancia), asunto que lógicamente será debatido ante las autoridades judiciales y que significará el reclamo de prestaciones distintas a las consignadas a las cuales está optando el trabajador, de manera que, gracias al principio fundamental de irrenunciabilidad no puede obligarse a un trabajador a aceptar pagos en concepto de prestaciones laborales, con los cuales no está de acuerdo, a como tampoco puede esta figura, extinguir el derecho a reclamar sobre la ilegalidad de un despido ante cualquier autoridad laboral..." Por lo anterior, habiendo este Tribunal Nacional, motivado la presente sentencia con base en el principio de legalidad constitucional establecido en el art. 130 Cn. y la aplicación correcta de los fallos precedentes conforme a la Ley Orgánica del Poder Judicial en su Arto. 13, que reza: "...**motivación de las resoluciones judiciales Artículo 13.-** So pena de anulabilidad, toda resolución judicial, a excepción de las providencias de mero trámite, debe exponer claramente los motivos en los cuales está fundamentada, de conformidad con los supuestos de hecho y normativos involucrados en cada caso particular, debiendo analizar los argumentos expresados por las partes en defensa de sus derechos. Los jueces y magistrados deben resolver de acuerdo a los fallos judiciales precedentes y solo podrán modificarlos explicando detalladamente las razones que motiven el cambio de interpretación....". Concluimos en el presente considerando que los razonamientos jurídicos del Juzgado A Quo se encuentran alejados de la realidad probatoria del caso sub judice y además incurre en una incorrecta aplicación de precedentes jurisprudenciales de este Tribunal Nacional, pues no puede en el caso de autos excluirse la acción de reintegro por el pago de consignación que el mismo juez tuvo por abono parcial, debiendo pues corregirse en el sentido que hemos motivadamente razonado, con todas las consecuencias legales que venimos exponiendo, debiendo aclarar que los precedentes jurisprudenciales citados por el Juzgado A Quo, son aplicables a casos en los cuales la acción principal no está ligada a la acción de reintegro, pues en el presente caso admitir pagos parciales resulta ser incompatible con la naturaleza misma del juicio al encontrarse pendiente la decisión de procedencia o no de los salarios dejados de percibir como acción accesoria

del reintegro, orientación esta que debe ser advertida por el Juzgado A Quo para subsiguientes casos; tal consideración la hacemos en virtud que apreciamos que el Juzgado A quo procedió equívocamente a ordenar el pago por consignación a pesar de saber que dicha consignación era contraria a la acción intentada, significando que con ello incluso el A Quo ordenó un pago anticipado, pronunciándose de manera a priori, quedando claro además que en ningún momento la intención de la demandante fue la de retirar el pago en concepto de liquidación final, sino un pago parcial de los derechos reclamados en su demanda que es de reintegro, por lo que es totalmente equivocada la consideración jurídica del Juzgado A Quo, para concluir la exclusión de la acción en el presente caso, que no aplica según las razones expuestas;...”

Sent. No. 118 de 12/02/18, 10:45 a.m., Cons. III

Despido. Estado de embarazo

“...el **despido** en estado de embarazo involucra un acto discriminatorio en contra de la mujer que posee tal condición por razones de sexo, pues únicamente siendo mujer se puede estar en estado de embarazo;...”

Sent. No. 118 de 12/02/18, 10:45 a.m., Cons. III

“...el derecho a la estabilidad laboral de la mujer trabajadora es un derecho humano, que debe ser protegido por los Estados, los que tienen la obligación de tutelar este derecho y disponer de los mecanismos legales para que dicho derecho sea restituido al ser violentado, máxime en el presente caso en que se trata de un típico despido arbitrario y discriminatorio practicado por el empleador en contra de una mujer, por el solo hecho de ser mujer, dado que el embarazo es una condición exclusiva de la mujer...”

Sent. No. 118 de 12/02/18, 10:45 a.m., Cons. III

“...considera este Tribunal Nacional que tres son los requisitos indispensables para que opere la protección del fuero por maternidad; **1.-** Que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad": esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro del periodo post natal siguientes al parto (artículo 141 y 144 Código del Trabajo). **2.-** Que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, por cualquiera de las dos razones siguientes; **a)** La trabajadora haya informado de su estado de embarazo al empleador, a fin de cumplir con la obligación que le establece el arto. 142 CT. y en las condiciones que establezca la ley o **b)** Por el hecho notorio del estado de embarazo en la mujer trabajadora. **3.-** Que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 3 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Nicaragua, establece en su artículo 4 lo siguiente: “Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a

consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia". Por consiguiente es necesario que en cada caso se estudien los presupuestos indicados, para que pueda concederse la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada y se pueda catalogar como ilegal el despido; fundamentalmente, el judicial al conceder la tutela, debe probar la existencia del nexo de causalidad entre la ocurrencia del despido y el estado de embarazo, de forma que se evidencie el tratamiento discriminatorio de la mujer. En síntesis, nuestro orden jurídico establece una protección especial a la mujer trabajadora en estado de embarazo, frente al despido y frente a todo acto discriminatorio que contra ella practique su empleador. Este derecho no solamente en Nicaragua, se ha elevado a rango de garantía constitucional, sino también en otros países".

Sent. No. 118 de 12/02/18, 10:45 a.m., Cons. III

"...considerando este Tribunal Nacional, que el empleador también es responsable por el reembolso de cualquier gasto médico o de lactancia, al que haya tenido que incurrir la trabajadora por falta de seguro social, por encontrarse en desempleo.

Finalmente, a como fue demostrado por la actora con el documento que rola en folio uno de primera instancia, esta se encontraba en estado de embarazo en el momento de terminación de la relación laboral y en el momento de interponer su demanda, por lo tanto indudablemente goza de las protecciones que le concede el fuero por maternidad antes considerado,..."

Sent. No. 118 de 12/02/18, 10:45 a.m., Cons. III

