

SENTENCIA No.: 39/2015

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. Managua, veintiocho de enero del dos mil quince. Las diez y veinticinco minutos de la mañana. **VISTOS RESULTA:** Ante el Juzgado Primero de Distrito del Trabajo de Managua, compareció el señor **DANIEL DE JESÚS DÁVILA** a entablar demanda con acción de pago de cinco de meses de salario de conformidad con el arto 23 del Convenio Colectivo de Enacal por Reconocimiento por años de servicios, en contra de la **EMPRESA NICARAGÜENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADO (ENACAL)**; culminado los estamentos procesales, la Juez A quo dictó la Sentencia N° 90/2013 de las tres de la tarde del catorce de Marzo del año dos mil trece. Inconforme, la parte demandada recurrió de apelación. Remitidos los autos a este Tribunal Nacional, se procederá al estudio y revisión de la presente causa, y siendo el caso de resolver; **SE CONSIDERA:** I. **AGRAVIOS:** La representante de la parte demandada se agravia porque la juez A-quo no tomara en cuenta el último convenio colectivo (2008-2010) sino el convenio anterior, y que debe valorarse que el trabajador dejó de laborar cuando ya estaba vigente el convenio 2008-2010, mandándose en consecuencia a pagar la cantidad de veinticuatro mil ciento noventa y dos córdobas (C\$24,192.00) cuando se demostró el cumplimiento del convenio colectivo 2008-2010, vigente al momento de la finalización de la relación laboral. II. **EN LO QUE HACE AL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO VIGENTE AL MOMENTO DE LA FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:** Del examen de los agravios, es evidente que la fecha de finalización de la relación laboral, fue el 30 de abril 2009, por jubilación como se desprende de su demanda (folio 4), y hoja de liquidación final presentado por el demandado (f. 30), en el que aparece motivo de liquidación jubilación. También es notorio que el Convenio Colectivo VIGENTE al momento en que finalizó la relación laboral, fue el Convenio Colectivo (2008-2010), el cual fue traído como diligencia para mejor proveer, y rola del folio 6 al 63 de esta instancia, observándose que la Cláusula 23 del mismo, refiere al reconocimiento por años de servicio, en donde la Institución demandada, reconoce una indemnización especial equivalente a 15 días adicional de salario por cada año laborado después de los 8 años, hasta un máximo de 15 años. **EN**

CONCLUSIÓN: De conformidad al Art. 235 C.T: “...**Convención colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica...**” “...**La convención colectiva producirá plenos efectos jurídicos desde el momento de su firma...**”. Es evidente la firma del convenio 2008-2010, el que contiene 45 cláusulas y fue firmado el 26 de julio del 2008, cuando la norma anterior da validez al Convenio Colectivo de ENACAL 2008-2010, lo que indicaría que sus efectos jurídicos son a partir del 26 de julio 2008. Así pues, teniendo claro que el convenio a aplicar es el ya detallado, y que el trabajador cumple con los requisitos de la cláusula 23 del mismo, como son más de 8 años de laborar, y que la terminación de la relación laboral se dio por jubilación; es de notarse que el cálculo del respectivo pago a que el trabajador tenía derecho, fue correctamente aplicado por el empleador y siendo que la cantidad por ese concepto fue recibido por el trabajador, como se acredita en folios 47 y 48, este Tribunal considera que no cabe el pago de los cinco meses adicionales ordenados en primera instancia, acogiendo así el agravio esgrimido por la parte demandada. **III. EN LO QUE HACE A LA OBLIGATORIEDAD DE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO VIGENTE, SIN IMPORTAR EL CONVENIO ANTERIOR YA DEROGADO:** Finalizando el estudio del caso de autos, es menester dejar en claro, que en casos como el de autos, lo que cabe es aplicar el Convenio Colectivo VIGENTE (a como se hizo en el caso de autos), al momento de la terminación de la relación laboral, ya que el Art. 372 C.T., permite que los empleadores y trabajadores, celebren cuantas convenciones colectivas estimen a bien, siendo de lógica suponer, que no es posible aplicar un Convenio Colectivo ya derogado ante la existencia de uno posterior. Ejemplo de lo anterior, es que en el Convenio Colectivo 2008-2010 aplicado correctamente al trabajador, aparecen las firmas de los representantes del empleador y de los representantes de los sindicatos, así como los sellos de los sindicatos involucrados, lo que indica un acuerdo de voluntades entre trabajadores y empleador. Sin embargo no podemos descuidar que el Art. 372 CT refiere a que las convenciones colectivas que se realicen por arreglo directo serán presentadas ante el Ministerio del Trabajo para verificar si llenan los requisitos de ley y para su respectiva inscripción, lo cual así fue cumplido con el Convenio Colectivo 2008-

2010, el cual como se dijo, fue remitido a este Tribunal como diligencia para mejor proveer, y rola del folio 6 al 63 de esta instancia. Adicionalmente, el Art. 239 CT refiere que la duración de la convención colectiva no podrá exceder de dos años. En ese orden, encontramos que la Ley 516 “Ley de Derechos Laborales adquiridos” establece en su arto. 2 lo siguiente: “**...Al tenor de lo dispuesto en el artículo 1 y en virtud de la presente Ley, todos los derechos establecidos para los trabajadores, al tenor de lo dispuesto en la Constitución Política, Código del Trabajo, legislación laboral, leyes especiales, reglamentos ministeriales, convenios colectivos, o acuerdos, serán considerados como derechos laborales adquiridos en términos definitivos, por sus beneficiarios e incorporados por ende, a sus convenios colectivos o contratos individuales de trabajo o relación jurídica laboral. En lo que respecta a los convenios colectivos, serán derechos adquiridos hasta su vigencia. Los convenios que se firmen posteriormente serán derechos adquiridos en la forma convenida por las partes.**”.

(subrayado y negrita de este Tribunal). Por ende, si bien es cierto las cláusulas de los Convenios pasan a formar parte integrante del Contrato de Trabajo; no obstante, dichas cláusulas son derechos adquiridos por el trabajador, DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO; tal situación la estableció correctamente el legislador en el Art. 240 C.T., el que permite cambiar las cláusulas del Convenio Colectivo celebrado entre las partes, cuando las mismas se deban adaptar a la realidad económica y social del país o empresa en que labora inclusive, o sean razones de orden público. Tomando como referencias ambas normativas que son fuente de Derecho Laboral, aplicando el principio de primacía de la realidad, no es posible mandar el pago de beneficios de un convenio que ya no se encuentra vigente y por lo tanto sus cláusulas ya no son parte del contrato de trabajo. **IV. CONSECUENCIA JURÍDICA:** Al tenor de los razonamientos y disposiciones legales expuestas con anterioridad, deberá declararse con lugar el presente Recurso de Apelación y REVOCASE la sentencia apelada, tal y como así se expondrá en la parte resolutive de la presente Sentencia a continuación. **POR TANTO:** En base a lo considerado, disposiciones legales citadas y Arts. 129, 158, 159 Cn., Ley N° 755, Arts. 270, 271, 272 y 347 C.T., 1 y 2 L.O.P.J. este Tribunal, **RESUELVE:** I. Ha Lugar al recurso de apelación interpuesto por el

Licenciado **Marvin Alfonso Urcuyo Parrales** en su calidad de apoderado General judicial de la Empresa **Nicaragüense de Acueductos y alcantarillado (ENACAL)**; en consecuencia, se **REVOCA** la sentencia dictada por el **Juzgado Primero de Distrito del Trabajo De Managua** a las tres de la tarde del catorce de Marzo del año dos mil trece, declarándose sin lugar la presente demanda. **II.** No hay costas. Cópiese, notifíquese y con testimonio concertado de lo resuelto, vuelvan las diligencias a su lugar de origen.