

SENTENCIA No. 27/2012 OSCAR CLEMENTE RIVERA ZELEDON

JUICIO No.: 000207-0123-2011-LB

VOTO No. 27/2012

ALCALDIA MUNICIPAL DE ESTELÍ

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES. Managua, treinta y uno de enero del dos mil doce. Las diez y veinte minutos de la mañana. **VISTOS RESULTA:** Ante el Juzgado Local Civil y Laboral por Ministerio de Ley de Estelí, compareció el Señor **OSCAR CLEMENTE RIVERA ZELEDON**, interponiendo demanda con acción de reintegro y pago de salarios dejados de percibir, en contra de la **ALCALDIA MUNICIPAL DE ESTELÍ**, Representada por el Licenciado FRANCISCO VALENZUELA, en su calidad de Alcalde Municipal de Estelí. Transcurridas las fases procesales, se dictó sentencia por el Juzgado Local Civil y Laboral por Ministerio de Ley de Estelí, de las diez y treinta minutos de la mañana del primero de julio del año dos mil once, en la que declara No Ha lugar a la demanda con acción de reintegro. De dicha resolución, recurrió de apelación el señor OSCAR CLEMENTE RIVERA ZELEDON, la que habiendo sido admitida y tramitada, se encuentra en estado de resolver. **SE CONSIDERA: I. RESUMEN DE LOS AGRAVIOS DEL APELANTE:** Expresa el apelante como agravios los siguientes: 1) Que el considerando II, de la sentencia recurrida le causa agravios porque valoró documentales que contienen derechos ya prescritos del empleador al tenor del arto. 260 C.T. y que también le prestó mérito probatorio a testigos que actualmente son trabajadores del mismo empleador, que por demás no se tomó en cuenta el procedimiento que se debió realizar para que el despido fuese legal, conforme lo que establece la Ley 502: Ley de Carrera Administrativa Municipal. 2) Que en el considerando III y IV, el judicial haya mal utilizado los Principios Fundamentales del Código del Trabajo, contrario a su contenido. 3) Que en el considerando IV, el judicial haya reconocido que “al analizar las pruebas es más que evidente que el empleador no cumplió con el debido proceso” y haya fallado de manera pasional y no conforme a derecho pues en lugar de lo resuelto debió declarar con lugar el reintegro demandado. Pidió por tanto la revocación de la sentencia recurrida. **II. DE LA NATURALEZA DEL DESPIDO PRACTICADO:** En el análisis del expediente de primera instancia, este Tribunal Nacional encuentra que la relación laboral terminó mediante carta de despido de fecha quince de marzo del año

dos mil once, (Folio 15), mediante la cual el empleador da a conocer al trabajador demandante en sus partes conducentes: **“... que a partir del día de Martes 15 de Marzo del año 2011, rescindimos del contrato de trabajo suscrito entre usted y la Alcaldía de Estelí...estas medidas obedecen por violar acta de compromiso entre otros documentos de su expediente laboral, en donde se le brindó en varias ocasiones la oportunidad de continuar laborando, El día Domingo 13 de Marzo del 2011, incurrió nuevamente en acto de indisciplina laboral, fue encontrado en su puesto de trabajo en estado de ebriedad, violando el Reglamento Interno en su Arto. 118, Inciso 14...Por lo tanto la Alcaldía de Estelí, procederá a la cancelación de contrato de conformidad con lo establecido en los Artos. 48, Inciso d) y Arto. 42 del Código del Trabajo...”** Tal cita textual habla por sí sola y demuestra que el empleador ejecuta el despido, sustentándolo en una causa de terminación de la relación laboral imputable al trabajador, es decir, el empleador procede a despedir por causa justa, pero sin cumplir con el procedimiento disciplinario que establece la Ley No. 502: Ley de Carrera Administrativa Municipal, ni el procedimiento que establece la Ley No. 476: Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, ni mucho menos el procedimiento señalado en el Arto. 48 C.T., de los cuales los dos últimos son invocables con carácter supletorio en base al arto. 141 de la referida Ley No. 502 ya precitada, dada la imposibilidad de cumplimiento del procedimiento establecido por dicha Ley de Carrera Administrativa Municipal denunciada por la parte demandada, quien en su escrito de contestación de demanda dijo textualmente en la parte conducente: **“Niego, rechazo y contradigo, todo y cada uno de los argumentos expresados en la Demanda por el demandante señor OSCAR CLEMENTE RIVERA ZELEDON, ya que el despido se debió por violación a lo dispuesto en el arto. 48 del Código del Trabajo y no ser el caso de someterlo a comisión de conformidad a lo establecido en el arto. 15, de la Ley 502, por no estar constituida la Comisión Municipal de Carrera Administrativa y no existir Delegado Departamental de INIFOM.”** (Folio 6). Por lo tanto, tenemos como un hecho debidamente probado, y así admitido en la sentencia recurrida, que el empleador practicó el despido alegando causa justa imputable al trabajador, pero no cumplió con el procedimiento previo que condujera a una autorización administrativa mediante la cual se determinara la

existencia de la causa justa, lo que nos lleva a concluir que dicha causa justa de despido es inexistente, y por tanto el despido es violatorio de la Garantía Fundamental de Estabilidad en el Empleo, consignada en el arto. 82 numeral 6º de nuestra Constitución Política, desarrollada luego en la Ley No. 502: Ley de Carrera Administrativa Municipal, Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y Arto. 48 C.T. Tenemos en claro entonces, que el empleador despide fundándose en las causales del Arto. 48 C.T., pero sin cumplir con el procedimiento previo a que alude la parte in fine del referido precepto, omisión procedimental que se corrobora con la Constancia extendida por el Ministerio del Trabajo, que rola a folio catorce (14) de primera instancia y que en su parte conducente dice lo siguiente: **“En esta Inspectoría Departamental del trabajo, no se ha presentado demanda de solicitud de cancelación de contrato de trabajo de conformidad con el Arto. 48 Inc. d) del Señor: Oscar Rivera Zeledón, en su carácter de trabajador de la Empresa Alcaldía de Estelí.”**, la que habla por sí sola, demostrándose que al no cumplirse dicho procedimiento previo de despido por causa justificada, el despido no fue apegado a derecho, sino en violación a disposiciones prohibitivas de la legislación laboral, especialmente las antes citadas de la Ley No. 502: Ley de Carrera Administrativa Municipal y del Código del Trabajo.

III. DE LAS CONSECUENCIAS LEGALES DEL DESPIDO PRACTICADO: En base a lo anteriormente considerado, debemos definir cuáles son las consecuencias legales del haberse practicado un despido violatorio de garantías procedimentales del trabajador. Normalmente en base al arto. 46 C.T. es anulable dicho acto de despido y procedente el reintegro del trabajador. No obstante en el presente caso nos encontramos con una situación excepcional constituida por la naturaleza del cargo desempeñado por el actor. En folio veintidós (22) rola prueba documental aportada por la parte demandada, que consiste en solicitud de despido que la Jefa del Departamento de Recursos Humanos dirige al Alcalde Municipal de Estelí, en la cual dice textualmente: **“por medio de la presente informo a usted, que en supervisión realizada al personal de vigilancia el día Domingo 13 de marzo del 2011, a las 09 pm, encontré al C.P.F. de la Bodega de Materiales de Construcción señor: OSCAR CLEMENTE RIVERA ZELEDON, en estado de ebriedad,** el cual opté por despacharlo a su casa y poner otro

C.P.F. que se hiciera cargo de la vigilancia”. Tal documento demuestra claramente que por razón de su cargo el Señor OSCAR CLEMENTE RIVERA ZELEDON, tenía la responsabilidad de resguardar y custodiar los materiales de construcción que se encuentran dentro de la Bodega de la Alcaldía Municipal, labor que obviamente lleva intrínseca una responsabilidad mayúscula y por tanto investida de innegable confianza. Por mandato del arto. 141 de la Ley No. 502 ya precitada, es aplicable a su vez tanto la Ley No. 476: Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, como el Código del Trabajo. Dicha Ley No. 476, Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, en su arto. 14 define a los funcionarios y empleados de confianza, **“sin perjuicio de lo dispuesto por el Código del Trabajo.”** y en tal sentido el Código del Trabajo en su arto. 7 reza: **“La categoría de trabajadores de confianza depende de las naturalezas de las labores desempeñadas y no de la designación que da el puesto. Siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente código, puedan sustituir a la persona natural jurídica que representan”.** De dicho concepto legal, se desprende que existen entonces dos tipos de trabajadores de confianza; a) los que son por la naturaleza de sus funciones desempeñadas y b) los que por su carácter pueden sustituir o representar a la persona del empleador. Podemos afirmar entonces que el señor OSCAR CLEMENTE RIVERA ZELEDON, ejercía un cargo de confianza en la Alcaldía de Estelí, por “la naturaleza de las funciones que desempeñaba”, pues él tenía a su cargo un alto grado de responsabilidad que implicaba que en él se había depositado la confianza de resguardar la bodega que contenía materiales de construcción, que dicho sea de paso, son utilizados para las labores propias de la Alcaldía Municipal en beneficio de la comunidad, es decir, tenía bajo su resguardo los bienes municipales, trascendentales no solamente por su valor monetario, sino por la relevancia de dichos bienes, cuya finalidad es beneficiar a la población de esa ciudad. Al respecto, el Tratadista Mario de la Cueva citado por Santiago Barajas Montes de Oca, expone: **“Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la experiencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus**

trabajadores; (...) aun cuando la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la declaración de derechos Sociales, resultó necesaria incluirla en la nueva ley del trabajo, pues no obstante tratarse de una categoría de excepción que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones que realiza el trabajador, existirá la presunción iuris tantum de que la función no sea de confianza, en forma tal que será indispensable probar que, de conformidad con la naturaleza de las funciones se dan los caracteres de la excepción. No es la persona la que determina que una función es de confianza sino la naturaleza misma de la función lo que produce la condición del trabajador". Es por tales razones, que siendo el demandante del caso de autos un trabajador de confianza, resulta aplicable lo dispuesto en el arto. 47 C.T., que estatuye: "Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a) del artículo 7 del presente Código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho." Por lo tanto, considerando que el despido del Señor OSCAR CLEMENTE RIVERA ZELEDON, fue ejecutado en violación a disposiciones prohibitivas del Código del Trabajo como ya anteriormente se ha dicho, este Tribunal Nacional teniendo en cuenta la categoría del cargo desempeñado, el tiempo de ejercicio del mismo, y la modalidad del despido ejecutado, considera que debe mandarse a pagar en concepto de indemnización por cargo de confianza el monto máximo que dispone el precitado arto. 47 C.T., es decir, la cantidad de seis meses de salario, que equivalen a Dieciocho Mil Córdobas Netos (C\$18,000.00), más cinco meses de salario en concepto de indemnización por antigüedad del Arto. 45 C.T., que equivalen a Quince Mil Córdobas Netos (C\$ 15,000.00), sin perjuicio de las prestaciones sociales a que tuviere derecho. En consecuencia debe darse lugar parcialmente al recurso de apelación interpuesto, ordenándose el pago de la referida indemnización. **POR TANTO:** En base a lo considerado, disposiciones legales citadas y Artos. 129, 158, 159 Cn., Ley No. 755, Artos. 270, 271, 272 y 347 C.T., 1 y 2 LOPJ, los Suscritos Magistrados del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, **RESUELVEN:** I.- Ha lugar

parcialmente el Recurso de Apelación interpuesto por el señor OSCAR CLEMENTE RIVERA ZELEDON. II.- Refórmese la Sentencia dictada por el Juzgado Local Civil y Laboral por Ministerio de Ley de Estelí, de las diez y treinta minutos de la mañana del primero de Julio del año dos mil once. En consecuencia, Ha Lugar a que la Alcaldía Municipal de Estelí pague al Señor OSCAR CLEMENTE RIVERA ZELEDON dentro de tercero día de notificado el Cúmplase de la presente sentencia, la cantidad de Dieciocho Mil Córdobas Netos (C\$18,000.00), en concepto de indemnización según el Arto. 47 C.T., más cinco meses de salario en concepto de indemnización por antigüedad del Arto. 45 C.T., que equivalen a Quince Mil Córdobas Netos (C\$15,000.00), para un total de Treinta y Tres Mil Córdobas Netos (C\$ 33,000.00), sin perjuicio de las prestaciones sociales a que tuviere derecho. III.- No hay costas. Cópiese, notifíquese y con testimonio concertado de lo resuelto, vuelvan los autos a su lugar de origen. HUMBERTO SOLIS BARKER.- A. GARCIA GARCIA.- O. BRENES.- LUIS MANUEL OSEJO PINEDA.- ANA MARIA PEREIRA T.- PM CASTELLON CH. SRIO. Managua, primero de febrero del dos mil doce.