

**SENTENCIA No.: 90/2015**

**TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN.** Managua, veintinueve de enero del dos mil quince. Las once de la mañana. **VISTOS RESULTA:** Que ante el Juzgado Segundo de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de la Circunscripción Managua, compareció el señor **GERSON MANUEL CUADRA ROMERO** a interponer demanda con acción de Reintegro en contra de la **EMPRESA GRUPO NAYI S.A. REPRESENTANTE OFICIAL AUDI EN NICARAGUA**, se admitió a trámite la demanda y se señaló para la celebración de la audiencia de conciliación y juicio el día veintinueve de abril del dos mil catorce a las dos y doce minutos de la tarde, reprogramándose posteriormente para el día cinco de mayo del dos mil catorce, realizada la audiencia de conciliación y juicio se levantó el Acta correspondiente y se dictó sentencia de término el día diecisiete de julio del dos mil catorce a las dos y quince minutos de la tarde, declarándose con lugar la demanda, no conforme la parte demandada apeló de la sentencia expresando los agravios que le deparó el fallo, se admitió el recurso y se mandó a oír a la contraria para que expresara lo que tuviese a bien, remitiendo posteriormente los autos, llegando a conocimiento de este TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES y siendo el caso de resolver; **SE CONSIDERA: PRIMERO: SINTESIS DE LOS AGRAVIOS DEL RECORRENTE:** La Licenciada AMY GUADALUPE DEL CARMEN MORENO LEYTON en su calidad de Apoderada General Judicial de la EMPRESA GRUPO NAYI S.A. se agravia de la sentencia dictada en primera instancia por las siguientes razones: Que en el Considerando II Fundamentos de Derecho II se señala: Sin embargo, del estudio de las pruebas vertidas por el actor en la audiencia de conciliación y juicio se denota que el despido presuntamente injustificado en razón del art. 45 CT fue en realidad motivado, así quedó demostrado a través de pruebas testificales quienes en su declaración manifestaron que el actor fue despedido por baja en la producción en la empresa que trajo como consecuencia un recorte de personal, que en la misma carta de despido se expresa el verdadero motivo del despido, y pone en evidencia que la terminación de la relación laboral fue por reestructuración administrativa, estima la recurrente que para que proceda el Reintegro de conformidad con el art. 46 CT es preciso que la terminación de la relación laboral se verifique en violación de normas prohibitivas, constituya un acto que restrinja derechos del trabajador o tenga carácter de represalia contra este por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, que el actor en su demanda adujo que la violación de sus derechos laborales se dió precisamente por padecer lumbalgia, sin embargo tal hecho o circunstancia no se comprobó en el juicio, sin embargo el Juez Aquo ordenó el reintegro por considerar que la reestructuración

es una causa justa de despido y por ende debió solicitarse la cancelación del contrato de trabajo ante el MITRAB, lo cual no corresponde a la realidad debido a que al no ser imputable la causa al trabajador no cabe tal procedimiento y menos evadir el pago de su indemnización y dicha causal no se encuentra regulada por el art. 48 CT. Señala además la parte apelante que no existieron los supuestos de procedencia del Reintegro y por ende la sentencia de primera instancia debe ser revocada. **SEGUNDO:** De la revisión del proceso y grabación de audiencia de conciliación y juicio este Tribunal encuentra que en la presente causa la acción pretendida de reintegro se basó en el hecho de la existencia de causa justa, argumentando el actor que fue despedido por sus problemas de lumbalgia, hecho que quedó desvirtuado con prueba documental presentada por el mismo actor visible a F-57 consistente en Epicrisis medica de fecha 08/10/10, la cual demuestra que efectivamente el actor padece de Lumbalgia, dicha epicrisis fue extendido antes de iniciar la relación laboral con el demandado (16/09/12), es decir que el padecimiento el actor es anterior a la ruptura y su condición médica persistió conjuntamente a la relación laboral, consecuentemente no puede alegarse dicho problema como la razón de la terminación laboral, tampoco se aportaron pruebas que hagan suponer, que la condición de salud del actor haya tenido incidencia de algún tipo en su desempeño laboral, muy por el contrario, en la misma carta de despido se dejó establecido que la causa de la terminación de la relación laboral obedeció a causas imputables al empleador (reestructuración), lo que fue corroborado mediante la declaración de testigos Axel Antonio Morales Torrez y Carlos Omar Herrera Soza ofrecidos por el mismo trabajador y quienes refirieron que la empresa había realizado recorte de personal, ello además indica que la medida no solo afectó al demandante sino a otros trabajadores por bajas en la producción de la empresa, es decir que nunca se imputó al trabajador la existencia de causa justa para la ruptura, no siendo la reestructuración causa justa de despido imputable al trabajador que deba ser comprobada ante el Ministerio del Trabajo, al respecto este Tribunal en **Sentencia No. 903/2013** del tres de octubre del dos mil trece a las dos y cuarenta y cinco minutos de la tarde dejó sentado lo siguiente: **II.- EN LO QUE HACE AL TIPO DE DESPIDO APLICADO:** Del resumen antes descrito como queja expresada por el recurrente, en tal sentido, entraremos a analizar la naturaleza del despido practicado, para el cual, en el estudio de las diligencias traídas a nuestro conocimiento, este Tribunal Nacional encuentra que la relación laboral terminó mediante Carta de despido de fecha uno de octubre del año dos mil nueve, (folio 24), mediante la cual el empleador da a conocer al trabajador y demandante en sus partes conducentes: ***“...de manera formal para hacer de su conocimiento que por motivo de Recorte de Personal, hemos decidido Prescindir de sus Servicios laborales...”***, de manera tal que ha

quedado demostrado que la terminación del contrato de trabajo ocurre bajo la figura del DESPIDO INCAUSADO, de conformidad con lo señalado en el arto. 45 C.T., es decir, el despido unilateral sin causa justa imputable al trabajador, sin tener que hacer uso de previo, del cumplimiento de un procedimiento para ello, por cuanto no existe señalamiento por parte del empleador de causa justa de despido en que el trabajador haya incurrido, de manera tal que el empleador si está obligado a obtener previa autorización administrativa de despido cuando imputa al trabajador una serie de hechos que son constitutivos de causa justa para ello y que corren a cargo o por culpa del trabajador por lo que no hay violación alguna a norma laboral, de la cual deba hacer uso de la vía administrativa en este caso antes el Ministerio del Trabajo a solicitarla, para proceder a la cancelación en este sentido. En este orden de ideas, impera decir que el “despido por reestructuración”, no existe en el Código del Trabajo, por cuanto el Art. 48 C.T., refiere a causales que se enmarcan en conductas ilícitas e imputables al trabajador; causales que bien pueden ser ampliadas por otras figuras laborales como por ejemplo, el Reglamento Interno de Trabajo. Caso contrario sucede en la esfera Pública (Estatal), por disposición expresa del Art. 111 de la Ley N° 476 “LEY DEL SERVICIO CIVIL Y DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y SU REGLAMENTO”; disposición que se titula: “...REESTRUCTURACIÓN y REORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL...”, siendo innecesario ahondar al respecto por no venir al caso, habiendo que destacar únicamente, que en éste último cuerpo legislativo, sí existe una disposición que regula esta particular modalidad de despido, a cambio de una Indemnización (ver el Art. 111, Ley N° 476), lo cual no ocurre con el Código del Trabajo, de modo que no podemos atribuirle al empleador, una obligación que legalmente no existe en la esfera Privada, a diferencia de la esfera Pública, como ya se dijo. Ejemplo de lo anterior, es que el Art. 32 Cn., es claro al establecer que: “...Ninguna persona está obligada a hacer lo que la ley no mande, ni impedida de hacer lo que ella no prohíbe...”, queriendo decir esto, que la obligación a que alude el Art. 48 C.T., corresponde aplicarse cuando se le imputa al trabajador causa justa para el despido; es decir, cuando se le señala de ser causante de la ruptura; esto como garantía de su estabilidad laboral pues debe probar, previa y administrativamente tal circunstancia para sancionarle (pérdida del empleo e indemnización), caso contrario y aunque no esté regulada la Reestructuración, no corresponde a una causa imputable al trabajador que obligue al empleador a llevar proceso administrativo previo, por lo que tal caso puede entenderse injustificado y hacer merecedor al trabajador del pago de la indemnización correspondiente conforme el Art. 45 C.T., razón por la que el empleador hizo uso del despido injustificado a que alude el Art. 45 C.T., sin que entonces exista un despido violatorio, desestimándose los agravios expuestos en ese sentido”. Hasta aquí

la cita, que calza a la perfección en el supuesto jurídico estudiado y que explica que en la esfera privada el despido basado en reestructuración es legal y se equipara al despido incausado a que alude el art. 45 CT, sin que la ruptura implicase violación de normas prohibitivas o vulneración de derechos laborales pues no se han dado ninguno de los supuestos previstos en el art. 46 CT que hagan procedente el Reintegro, tal y como lo ha expresado la recurrente en sus agravios, lo cual conlleva a la Revocatoria de la sentencia dictada en primera instancia. **POR TANTO:** En base a las consideraciones que anteceden, y Artos. 129, 158, 159 Cn., 1 y 2 L.O.P.J. y 413 y sgts. Pr., Arto 38 Ley 755, Artos. 128, 130, 132, 134 y 136 del CPTSS “Ley 815”, este Tribunal Nacional Laboral de Apelación, **RESUELVE:** I.- **Ha lugar al Recurso de Apelación** interpuesto por La Licenciada AMY GUADALUPE DEL CARMEN MORENO LEYTON en su calidad de Apoderada General Judicial de la EMPRESA GRUPO NAYI S.A. II.- **Se Revoca** la sentencia dictada por el Juzgado Segundo de Distrito del Trabajo de la Circunscripción Managua el diecisiete de julio del dos mil catorce a las dos y quince minutos de la tarde. III.- En consecuencia, se declara **SIN LUGAR** la demanda laboral con acción de Reintegro interpuesta por el Señor GERSON MANUEL CUADRA ROMERO, por las razones dadas en el Considerando Segundo de la presente sentencia. IV.- No hay costas. Disentimiento: *“DISIENTE la suscrita Magistrada de Tribunal, ANA MARÍA PEREIRA TERÁN, de las consideraciones y resoluciones de mayoría, al no estar de acuerdo con la equiparación que se hace del “despido por reestructuración y/o reorganización” acontecido en el caso de autos, con la figura del despido incausado establecido en el arto. 45 C.T. Para efectos de mejor entendimiento y congruencia de planteamientos, se transcribirá a continuación la significación de la palabra “REESTRUCTURACIÓN”, así: REESTRUCTURA:... por reestructura se entiende una planificación administrativa, técnica o laboral que afecta a las categorías o funciones de los agentes, a su dependencia jerárquica o afectación orgánica, y a innovaciones o renovaciones en métodos y procedimientos.” “REESTRUCTURAR. Con el propósito siempre proclamado de mejorar, proceder a una reforma o reorganización en lo público o en lo privado.” “REORGANIZACIÓN. Nueva organización (v.). de algo. Restablecimiento del orden donde la indisciplina o el abuso reinan. Reformas (v.) más o menos eficaces, pero que modifican y hasta perturban la estructura de un organismo. En lenguaje político, cambio de algunos ministros de un gabinete, subsistente en lo sustancial. (v. Reestructura.)” (Ver Páginas No. 76 y 146, Tomo VII, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Guillermo Cabanellas, Editorial Eliasta, 25ª. Edición. Revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá- Zamora y Castillo.). Resulta que al analizar la carta de despido, visible a Folio 3, resalta el hecho de que este admite que la “REESTRUCTURACIÓN” es la causa de despido, lo cual debió ser*

*probado al menos en la vía judicial para determinar la razonabilidad de tal medida para garantizar la continuidad de la empresa, así como la de los empleados mediante una mejor organización de sus recursos, viniendo a ser insuficiente alegar que el despido se dio por reestructuración sin haber demostrado tal circunstancia, máxime cuando tal motivo causado contraría **EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ARTO. 82 INC. 2) CN., Y PRINCIPIO FUNDAMENTAL XII C.T.**". Estimo que la equiparación del despido por "reestructuración y/o reorganización" con la figura de despido incausado reglada en el art. 45 C.T., que hace la mayoría, norma una nueva causa justa de despido que no contempla la ley para la esfera privada y que más bien es violatoria a los derechos laborales de los trabajadores, cuando tal circunstancia no es demostrada en autos. Por este conjunto de razones, estoy por la **CONFIRMATORIA** y consecuentemente el reintegro del trabajador.". Cópiese, notifíquese y con testimonio concertado de lo resuelto, vuelvan los autos al Juzgado de origen.*