

BASE LEGAL DE LA EXISTENCIA DE RELACION LABORAL ENTRE LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑAN FUNCIONES EN FUNIDES Y FUERON CONTRATADAS POR CCAA.

LO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO SUSCRITO RELACIONADO A:

- 1- La definición de un cargo y el desempeño de funciones del trabajador contratado.
- 2- El pago de salario

ARTICULADO BASICO DEL CODIGO DEL TRABAJO CON LOS QUE SE DEMUESTRA LA EXISTENCIA DE RELACION LABORAL

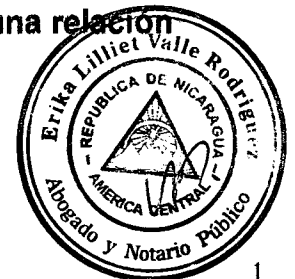
Párrafo primero artículo 6: Que claramente define quienes son trabajadores: Las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.

De la sola lectura de este párrafo está claramente comprobado que entre CCAA y los trabajadores contratados por ésta y que desempeñaban funciones en FUNIDES, existía relación laboral.

El artículo . 8, que define claramente que Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración, con la lectura de este artículo se comprueba sin lugar a dudas la existencia de la relación laboral, pues define la prestación de un servicio en base a una remuneración para que se de la relación laboral.

El artículo 13, claramente define lo que es empleo o cargo, o sea que es la ocupación o profesión ejercida por un trabajador con subordinación a otra persona denominada empleador, para prestar sus servicios de acuerdo a las responsabilidades que deben ser cumplidas, conforme este artículo legalmente no existe duda de la existencia de la relación laboral, ya que en el contrato suscrito se definió un cargo y un salario.

El artículo 19, confirma nuevamente lo establecido en el Artículo 13, y p los antes relacionados, de que el vínculo existente entre las personas contratadas por CCAA, para desempeñaran sus funciones en FUNIDES, era y es una relación laboral, por cuanto el Art. 19 dice: **Relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración. Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio.**



BASE LEGAL RELATIVA A QUE LA LEGISLACION NICARAGUENSE PRIVA TERRITORIALMENTE SOBRE CUALQUIER OTRA LEGISLACION

El Artículo 277, que claramente define en su inciso a) quien sería el Juez competente para conocer, en el caso de los trabajadores contratos por CCAA, demandaran a ésta, ya que todos ellos trabajaban y trabajan en Nicaragua, este dice: Es juez competente para el conocimiento de las acciones jurídicas derivadas del contrato o relación de trabajo:

a) El del lugar de la celebración del contrato o el de la ejecución del trabajo, a elección del demandante;

El artículo 15, que expresa claramente que se prohíbe la celebración de contratos de trabajo con trabajadores nicaragüenses dentro del territorio para prestar servicios o ejecutar obras en el extranjero, sin autorización expresa y previa del respectivo órgano del Ministerio del Trabajo, que dictará las condiciones y requisitos necesarios, salvo excepciones de ley, **sobre las contrataciones efectuadas por CCAA, no se presentó ningún documento que demuestre que se cumplió con lo establecido en este artículo.**

El Artículo 2, que expresamente dice: Las disposiciones de este código y de la legislación laboral son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua. Se aplicará también a las relaciones laborales de nicaragüenses que previa autorización del Ministerio del Trabajo, se inicien en Nicaragua y se desarrollen fuera del territorio nacional.

Art. 4. La inmunidad de jurisdicción del personal de las misiones diplomáticas y representaciones de organismos internacionales o de cualquier entidad de este tipo, no constituye excepción en la aplicación del presente código para la protección de los trabajadores nicaragüenses.

Art. 5. El español, idioma oficial del Estado es de uso obligatorio en las relaciones laborales, **lo dispuesto en este artículo se incumplió por CCAA.**

ADEMAS DE LO ANTERIOR LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL CODIGO DEL TRABAJO GARANTIZAN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

IV- Que establece que los derechos reconocidos en el Código del Trabajo son irrenunciables, lo que legalmente significa que aunque un trabajador firme un contrato donde exprese que no recibirá ningún pago adicional a su salario, esto se toma como no puesto (es nulo de nulidad absoluta).



Lo anterior está confirmado en lo establecido en el principio V que dice: El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de rigurosos cumplimiento.

El principio de la Irrenunciabilidad, está contenido en el Art. 29 del Código del Trabajo que dice: Se prohíbe estipular en el contrato que no se pagarán prestaciones sociales. El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable.

Además de lo anterior, el principio VIII, es claro en cuanto que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador y en el presente caso la legislación laboral es la que más favorece a los trabajadores de CCAA.

Todo lo anterior está refrendado con lo establecido en el principio X, por cuanto el Código del Trabajo y la legislación laboral complementaria son de Derecho Público, por lo que el interés privado debe ceder al interés social, en este caso el derecho de los trabajadores.

Erika Valle

