

---

**DESPIDO DISCRIMINATORIO Y DESPIDO INDIRECTO.  
ESPECIAL REFERENCIA AL DERECHO NICARAGÜENSE**

**DISCRIMINATORY DISMISSAL AND CONSTRUCTIVE  
DISMISSAL. SPECIAL REFERENCE TO NICARAGUAN LAW**

Ingrid LÓPEZ BLANDÓN

*Abogada y académica en la Universidad Americana UAM (Nicaragua). Doctorando en derecho por la Universidad Americana (Nicaragua) en co-tutela con la Universidad de Salamanca (España).*

[ingridb.alemanyasociadosnic@gmail.com](mailto:ingridb.alemanyasociadosnic@gmail.com)

Fecha de envío: 29/12/2023

Fecha de aceptación: 15/02/2024

---

## DESPIDO DISCRIMINATORIO Y DESPIDO INDIRECTO. ESPECIAL REFERENCIA AL DERECHO NICARAGÜENSE

Ingrid LÓPEZ BLANDÓN

*Universidad Americana UAM (Nicaragua)*

---

**Resumen:** Este artículo denominado “Despido discriminatorio y despido indirecto. Especial referencia al derecho nicaragüense”, se propone abordar de manera crítica y exhaustiva estas modalidades de despido mediante una metodología que combina el análisis cualitativo y documental. La investigación se cimentará en una perspectiva legal, constitucional y de derechos humanos, con la intención de arrojar luces sobre las implicaciones y repercusiones de estos despidos menos explorados en la realidad laboral nicaragüense, así como su tratamiento jurídico en el país.

**Palabras clave:** Despido discriminatorio - Despido indirecto - Tutela de derechos fundamentales - Discriminación laboral

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Derecho a la No Discriminación en el Empleo: Fundamentación Constitucional y Compromiso Estatal. 2.1. Marco Constitucional. 2.2. Derecho internacional. 2.3. Marco legal. 3. El despido discriminatorio y el despido indirecto. 3.1. Despido discriminatorio: una afrenta a los derechos humanos en el entorno laboral. 3.2. Despido Indirecto: Desafíos y Consecuencias para los Trabajadores. 3.3. Reintegro laboral. Garantía frente a despidos injustos. 3.4. Procedimientos especiales. 4. Jurisprudencia Aplicable: Un Marco Normativo Integral. 4.1. Jurisprudencia Interamericana. 4.2. Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. 5. Conclusiones.

**Abstract:** This article, titled “Discriminatory Dismissal and Constructive Dismissal: Special Reference to Nicaraguan Law” aims to critically and comprehensively address these forms of dismissal using a methodology that combines qualitative and documentary analysis. The research will be grounded in a legal, constitutional, and human rights perspective, intending to shed light on the implications and repercussions of these less-explored dismissals in the Nicaraguan labor context, as well as their legal treatment in the national reality.

**Keywords:** Discriminatory dismissal - Constructive dismissal - Protection of fundamental rights - Labor discrimination

**Summary:** 1. Introduction. 2. Right to Non-Discrimination in Employment: Constitutional Foundation and State Commitment. 2.1. Constitutional Framework. 2.2. International right. 2.3. Legal framework. 3. Discriminatory dismissal and indirect dismissal. 3.1. Discriminatory dismissal: an affront to human rights in the workplace. 3.2. Indirect Dismissal: Challenges and Consequences for Workers. 3.3. Job reinstatement. Guarantee against unfair dismissals. 3.4. Special procedures. 4. Applicable Jurisprudence: A Comprehensive Regulatory Framework. 4.1. Inter-American Jurisprudence. 4.2. National Labor Appeal Tribunal. 5. Conclusions.

## 1. Introducción

En el contexto nicaragüense, el tejido legal que regula los derechos laborales encuentra su fundamento principal en el Código del Trabajo promulgado en el año 1996 (CT, 1996). Este cuerpo normativo aborda diversas facetas de las relaciones laborales, profundizando en aspectos críticos como la terminación de empleo, tanto por causas injustificadas (CT, 1996, art. 45) como por causas justificadas (CT, 1996, art. 48), temas que han sido objeto de minuciosos análisis por parte de expertos en la materia.

A pesar de la atención concentrada en estas formas de despido, es importante destacar la existencia de otras modalidades de terminación de la relación laboral menos exploradas en la literatura jurídica nacional y, por ende, menos comprendidas en la práctica laboral nicaragüense. Específicamente, me refiero al despido discriminatorio y el indirecto, que surgen como fenómenos que, además de contravenir la normativa laboral, vulneran los derechos humanos y las normas constitucionales vigentes en el país al constituir acciones discriminatorias que afectan la dignidad de las personas afectadas.

En este artículo abordo de manera crítica y exhaustiva estas modalidades de despido mediante una metodología que combina el análisis cualitativo y documental. La investigación se cimentará en una perspectiva legal, constitucional y de derechos humanos, con la intención de arrojar luz sobre las implicaciones y repercusiones de estos despidos menos explorados en la realidad laboral nicaragüense, así como su tratamiento jurídico en el país.

Para ampliar el conocimiento y la comprensión de estos fenómenos, se llevará a cabo un análisis detallado de casos concretos y situaciones prácticas que ilustren la ocurrencia y manifestación de los despidos discriminatorios e indirectos en el contexto laboral del país. Este enfoque permitirá identificar patrones, vulnerabilidades y posibles lagunas en la legislación actual, así como proponer recomendaciones para fortalecer la protección de los trabajadores frente a estas prácticas perjudiciales.

Al resaltar la importancia de abordar de manera integral y crítica estos aspectos menos explorados en la legislación laboral nicaragüense, se busca

fomentar un debate informado y contribuir al desarrollo de medidas y reformas que fortalezcan la protección de los derechos laborales, humanos y constitucionales en el país. En última instancia, se aspira a construir un marco más robusto y equitativo que salvaguarde la dignidad de los trabajadores y promueva un entorno laboral justo y respetuoso en Nicaragua

## **2. Derecho a la No Discriminación en el Empleo: Fundamentación Constitucional y Compromiso Estatal**

### **2.1. Marco Constitucional**

La Constitución Política de la República de Nicaragua, promulgada el día 07 de enero del año 1987 (Cn, 1987), establece un sólido fundamento para los derechos laborales y el derecho a la no discriminación, cimentados en los principios fundamentales de dignidad humana, igualdad ante la ley y protección de derechos humanos.

Son principios de la nación nicaragüense, la libertad, la justicia, el respeto a la dignidad de la persona humana, el pluralismo político y social [...] Los valores cristianos aseguran el amor al prójimo, la reconciliación entre hermanos de la familia nicaragüense, el respeto a la diversidad individual sin discriminación alguna, el respeto e igualdad de derecho de las personas con discapacidad y la opción preferencial por los pobres. (Cn, 1987, art.5)

El artículo 5 constitucional reconoce el principio de la "dignidad de la persona humana" como piedra angular de toda la estructura legal, resaltando la importancia de reconocer la valía inherente a cada individuo. De manera complementaria, el artículo 6 destaca que el Estado tiene la responsabilidad de promover valores que dignifiquen al pueblo, subrayando la preeminencia de los Derechos Humanos como guía fundamental para su actuación.

Nicaragua es un Estado independiente, libre, soberano, unitario e indivisible. Se constituye en un Estado Democrático y Social de Derecho, que promueve como valores superiores la dignificación del pueblo a través de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la

responsabilidad social y, en general, la preeminencia de Derechos Humanos, la ética y el bien común. (Cn, 1987, art. 6)

Un elemento crucial del marco constitucional es la disposición consagrada en el artículo 46 de la Carta Magna nicaragüense, que otorga rango constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos. Este reconocimiento implica un compromiso formal del Estado nicaragüense de acatar las normativas y principios establecidos en estos tratados, fortaleciendo así la base legal para la protección de los derechos fundamentales.

[...] toda persona goza de la protección estatal y del reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana, del irrestricto respeto, promoción y protección de los derechos humanos, y de la plena vigencia de los derechos consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la Organización de las Naciones Unidas y en la Convención Americana de Derechos Humanos [...] (Cn, 1987, art. 46)

En el contexto específico de la no discriminación, el artículo 27 constitucional reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación de todas las personas, con única excepción respecto a los derechos políticos que son exclusivos para los nacionales. Esta disposición constitucional consolida un principio esencial sobre todo en el ámbito laboral, enfatizando la necesidad de un trato justo y libre de discriminación para todas las personas.

En el ámbito de los derechos laborales, el artículo 80 de la Constitución reconoce el trabajo como un derecho de todas las personas y una responsabilidad social. Este reconocimiento no solo destaca la importancia del empleo en la vida del trabajador y su familia, sino que también compromete al Estado a garantizar la ocupación plena y productiva de todos los ciudadanos “en condiciones que garanticen los derechos fundamentales”. Esta disposición constitucional promueve la dignidad, la igualdad y la no discriminación como pilares fundamentales para el desarrollo sostenible de la sociedad nicaragüense.

## 2.2. Derecho internacional

El país que se encuentra comprometido con el respeto a los derechos humanos laborales de todas las personas trabajadoras, por lo tanto, participa en el ámbito internacional en organizaciones que fomentan y promueven estos derechos, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Sistemas Internacionales de Protección de Derechos Humanos: Sistema Interamericano (SIDH) y Sistema Universal (SUDH).

Este compromiso no solo se traduce en la suscripción de las normas internacionales que refuerzan y protegen los derechos laborales, sino también en el hecho de que el país reconoce la competencia de los órganos de tratados como la OIT, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas (ONU) para conocer, tramitar y resolver casos sobre discriminación laboral cuando fallan las instituciones estatales en su deber de garantía.

Nicaragua como Estado fundador de la OIT forma parte del organismo desde el año 1919. Hasta la fecha, ha ratificado todos los convenios fundamentales, dentro de ellos los Convenios 87 sobre libertad sindical del año 1948 y el 98 sobre negociación colectiva del año 1949, así como el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo del año 1952.

Estos instrumentos de carácter internacional establecen principios esenciales para garantizar un entorno laboral proteccionista. Además, el país ha ratificado otros convenios prioritarios y convenios técnicos que imponen obligaciones particulares para el Estado, fortaleciendo así el compromiso internacional en la protección de los derechos humanos laborales.

En el marco del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, Nicaragua es parte de la Convención Americana y de otros tratados que prohíben la discriminación de manera general. Además, ha ratificado el protocolo de San Salvador que protege los derechos laborales desde la perspectiva de derechos humanos. La Corte Interamericana, a través de sus opiniones consultivas y sentencias, se ha pronunciado sobre la no discriminación, incluso en el ámbito laboral. Tal es el caso de la Opinión Consultiva 27/21 del 5 de mayo de 2021 o

las sentencias Lagos del Campos vs Perú del 31 de agosto de 2017; San Miguel Sosa y otras versus Venezuela del 8 de febrero de 2018 o Pavez Pavez vs Chile del 4 de febrero de 2022.

En la Opinión consultiva la Corte IDH recuerda que la protección contra la discriminación no solo opera frente al despido, “sino también cualquier eventual medida discriminatoria que se adopte durante el empleo tales como traslados, suspensiones, postergaciones u otros actos perjudiciales” (párr. 80). A veces los traslados o la disminución de condiciones sustanciales son un despido indirecto, ya que el trabajador se ve acorralado a renunciar, pero no de manera voluntaria, sino frente a las presiones de la que es víctima frente a la desmejora de sus condiciones laborales.

Nicaragua ha ratificado convenciones interamericanas, como la “Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores”, que subraya la importancia de proteger los derechos de este grupo vulnerable, así como otras convenciones especializadas que están orientadas a proteger a otros grupos como las mujeres, personas afrodescendientes y poblaciones indígenas, niñez, entre otras. Grupos que por lo general están expuestos a la violencia laboral y a la discriminación.

En el ámbito del sistema universal de derechos humanos, también ha asumido compromisos relevantes mediante la ratificación o adhesión a tratados internacionales de derechos humanos. La Declaración Universal de Derechos Humanos establece, en su artículo 2, el principio de no discriminación, reflejando un compromiso a favor de la igualdad de derechos. Además de otros tratados que contribuyen a consolidar el marco normativo que prohíbe la discriminación en todas sus manifestaciones, como los siguientes:

*Tabla 1*

Principio de igualdad y no discriminación en tratados internacionales de derechos humanos



Tratado	Contenido normativo
<p>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, del año 1966</p>	<p>Artículo 26</p> <p>Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p>
<p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del año 1966</p>	<p>Artículo 2</p> <p>2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p>
<p>Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, del año 1965</p>	<p>Artículo 2</p> <p>1. Los Estados partes condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas, y con tal objeto:</p> <p>a) Cada Estado parte se compromete a no incurrir en ningún acto o práctica de discriminación racial contra personas, grupos de personas o instituciones y a velar por que todas las autoridades</p>

Tratado	Contenido normativo
	públicas e instituciones públicas, nacionales y locales, actúen en conformidad con esta obligación;
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, del año 1979	<p>Artículo 2</p> <p>Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:</p> <p>a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;</p> <p>b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;</p> <p>c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación</p>

*Elaboración propia*

El país, a través de su participación en estos tratados internacionales y en los organismos de control de éstos, ha reafirmado su compromiso con la promoción y protección de los derechos humanos laborales, consolidando un marco normativo integral que busca erradicar la discriminación en todas sus

formas. Esto refleja el compromiso de construir una sociedad donde cada persona, sin importar su origen, género o condición, pueda disfrutar plenamente de sus derechos laborales fundamentales.

### **2.3. Marco legal**

En el ámbito legal, el Código del Trabajo de Nicaragua establece dentro de sus principios de manera explícita la prohibición de discriminación.

Se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana. (CT, 1996, título preliminar XIII)

La legislación laboral contempla protección reforzada de personas que se encuentran más expuestas y vulnerables a despidos de esta naturaleza (discriminatorios), por ejemplo, en Nicaragua como en la mayoría de los países que forman parte de la Organización Internacional del Trabajo el despido a líderes sindicales o el despido de mujeres en estado de gestación o disfrutando del reposo pre o postnatal está prohibido.

La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del trabajo. (CT, 1996, art. 144)

Fuero sindical es el derecho de que gozan los miembros de las directivas sindicales a no ser sancionados ni despedidos sin mediar causa justa. El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, fundada en una justa causa prevista en la ley y debidamente comprobada. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical. (CT, 1996, art. 231)

Estos son ejemplos ilustrativos de casos en los que la ley se adelanta a cualquier acción discriminatoria y blinda de una protección legal a trabajadores que se encuentran más expuestos a este tipo de abusos. Sin embargo, la legislación laboral no contempla todos los supuestos de despido discriminatorio

y por tanto en la práctica estos son muy comunes, como lo evidencian las sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones

Los despidos discriminatorios en contra de estas personas son despidos ilegales por atentar en contra de una prohibición expresa establecida en la norma. De ahí que este tipo de trabajadores pueda solicitar reintegro laboral, además de demandar por el pago de los salarios caídos, es decir, de los salarios dejados de percibir durante el tiempo que el trabajador no continuó laborando por motivos del despido. No obstante, como ya lo establece el Código del Trabajo nicaragüense, el reintegro laboral solo puede ser ordenado por la autoridad judicial, no siendo posible su obtención vía administrativa.

Cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro. (CT, 1996, art. 46)

En el Derecho laboral nicaragüense no existe una norma en la que se reconozca explícitamente el despido discriminatorio o el despido indirecto, por lo que es necesario promover estudios doctrinales que ilustren tanto a las autoridades legislativas como a las autoridades judiciales respecto a la forma en la que se manifiestan este tipo de prácticas.

### **3. El despido discriminatorio y el despido indirecto**

#### **3.1. Despido discriminatorio: una afrenta a los derechos humanos en el entorno laboral**

La discriminación puede ser entendida como cualquier acción que menoscabe el ejercicio pleno de los derechos humanos y libertades de las

personas; se manifiesta de diversas maneras en el ámbito laboral. El despido discriminatorio, en particular, representa una afrenta directa a los derechos fundamentales de los trabajadores, al ocurrir cuando la terminación del empleo se basa en elementos desvinculados del desempeño laboral.

Los motivos que pueden dar lugar a un despido discriminatorio son amplios e incluyen aspectos como el origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar y/o responsabilidades familiares, el idioma y antecedentes penales. Al respecto, el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación del año 1968

A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Este tipo de práctica laboral vulnera los derechos del trabajador afectado, así como en el clima laboral, propagando un ambiente de temor e inseguridad entre los demás empleados. Además, contribuye a la disminución de la diversidad en el entorno de trabajo, un aspecto crucial para la innovación y el desarrollo sostenible de las empresas y organizaciones.

El despido discriminatorio no tiene su base en la capacidad o desempeño laboral del individuo, sino en características personales inherentemente inalterables. La raza, el género, la orientación sexual, la religión o la edad no deben ser criterios para la toma de decisiones en el ámbito laboral. A pesar de la existencia de leyes en muchos países que prohíben el despido discriminatorio y buscan proteger a los trabajadores, la persistencia de esta práctica indica la necesidad de una mayor concienciación y aplicación efectiva de la ley.

Es esencial que tanto los empleadores como los empleados comprendan la importancia de un entorno laboral inclusivo y respetuoso, donde las decisiones de empleo se tomen en función de la capacidad y el desempeño, y no en base a

características personales protegidas por los derechos humanos. La lucha contra el despido discriminatorio requiere un compromiso constante con la promoción de la igualdad y la diversidad en todos los niveles de la sociedad y el mundo laboral.

Un aspecto particularmente problemático en este ámbito es cuando el empleador decide aplicar la figura del despido sin justa causa para no evidenciar la acción discriminatoria. Este no solo es un fenómeno que ocurre en el derecho laboral nicaragüense, sino que forma parte de un contexto más amplio como ya se ha reconocido en otros trabajos:

En el Derecho Laboral, los despidos sin causa pueden encubrir motivaciones discriminatorias. En estos supuestos, tal como señala Álvarez. E (2011), el empleador no tiene por finalidad despedir, lo que quiere es discriminar y para lograr esta finalidad elige como instrumento el despido. (López, 2022, p. 22)

### **3.2. Despido Indirecto: Desafíos y Consecuencias para los Trabajadores**

El despido indirecto, también conocido como autodespido, emerge como una problemática laboral de gran relevancia, aunque no siempre reconocida de manera generalizada. Esta situación se materializa cuando, en lugar de despedir directamente al empleado, el empleador crea condiciones laborales tan intolerables que la única opción que le queda al trabajador es renunciar, pero esta renuncia es involuntaria debido a que no se trata del ejercicio de la libertad de decidir la permanencia o no en el empleo, sino más bien una decisión motivada por presiones externas ocasionadas por el empleador.

Este concepto, a menudo desconocido para muchos, encierra implicaciones sustanciales para los derechos de los trabajadores. El despido indirecto se manifiesta cuando las acciones del empleador generan un entorno de trabajo insoportable, forzando al empleado a tomar la difícil decisión de renunciar.

Las formas que puede adoptar el despido indirecto son diversas, abarcando desde la reducción salarial y la reubicación geográfica no consentida hasta el acoso laboral, entre otras. Estas acciones, al ser percibidas como intolerables por el empleado, resultan en una renuncia que se considera, en esencia, un despido indirecto.

El impacto de este tipo de despido puede ser devastador para el trabajador afectado. Se traduce no solo en la pérdida de ingresos, sino también en estrés emocional y desafíos para encontrar un nuevo empleo. Además, la naturaleza subjetiva y sutil de estas situaciones hace que probar legalmente el despido indirecto sea una tarea ardua, dejando al empleado en una posición vulnerable y sin un recurso claro.

A pesar de que en muchos países el despido indirecto está tipificado como ilegal, demostrarlo ante un tribunal de justicia puede ser complicado. Requiere que el empleado presente pruebas contundentes de que las acciones del empleador fueron la causa directa de su renuncia. No obstante, si se logra demostrar, el empleado puede tener derecho a una indemnización que compense los perjuicios sufridos.

Es relevante destacar que, en Nicaragua, el despido indirecto no está reconocido ni regulado en el Código del Trabajo. Esta ausencia de regulación específica puede dejar a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad adicional, subrayando la necesidad de considerar y abordar esta problemática en la legislación laboral del país.

### **3.3. Reintegro laboral. Garantía frente a despidos injustos**

La legislación laboral de Nicaragua contempla de manera explícita la figura del reintegro laboral como una salvaguarda esencial ante despidos ilegales o discriminatorios.

El reintegro asegura el derecho fundamental de los trabajadores a la estabilidad laboral, permitiéndoles ser reinstalados en sus puestos de trabajo originales cuando fueron afectados de por un despido ilegal. Además del reintegro se declara la obligación para el empleador de compensar los salarios

caídos, es decir, aquellos ingresos dejados de percibir durante el periodo de inactividad laboral a casusa del despido ilegal.

El despido ilegal se configura en situaciones claramente definidas por la ley, como en el caso de trabajadoras en estado de embarazo, en periodos pre y posnatales, empleados con fuero sindical o aquellos disfrutando de períodos de vacaciones. Estas prohibiciones explícitas establecen la imperiosa necesidad de justa causa para la terminación del contrato laboral, con un procedimiento legal específico y la autorización del Ministerio del Trabajo.

Es fundamental destacar que, de acuerdo con el Código del Trabajo y la jurisprudencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, la orden de reintegro laboral puede ser emitida únicamente por un juez laboral y no por una autoridad administrativa como el Ministerio del Trabajo. Esta disposición subraya la importancia de un proceso judicial justo y equitativo en la resolución de casos de despidos injustos.

En caso de que el empleador se niegue a reincorporar al trabajador, se establece la obligación de pagar una indemnización adicional, según lo estipulado en el Código del Trabajo. Si bien es cierto que esta penalización económica busca asegurar la efectividad del reintegro, puede tener un efecto adverso, al permitir a los empleadores a liberarse de una obligación emanada de una sentencia al abonar una suma de dinero. En Nicaragua las sentencias son de ineludible cumplimiento (Cn, 1987, art. 167), por lo que apoyar esta práctica, atenta en contra del Estado de derecho en virtud del cual todas las sentencias deberían ser de estricto cumplimiento.

[...] Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, este deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al cien por ciento de la misma [...] (CT, 1996, art. 46)

Asimismo, la ley laboral reconoce la excepción del reintegro para trabajadores y trabajadoras de confianza, optando en su lugar por la determinación de una indemnización específica en casos de desvinculación laboral. Este reconocimiento de la imposibilidad de reintegro en ciertos contextos



fortalece la claridad y la equidad en las disposiciones legales relacionadas con la figura del reintegro laboral en Nicaragua.

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. (CT, 1996, art. 47)

### **3.4. Procedimientos especiales**

En Nicaragua, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) del año 2012 establece un capítulo para regular las modalidades especiales de juicio, dentro de ellos el proceso de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales (arts. 105-111).

#### **Art. 105 Solicitud de tutela judicial**

1. Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical o cualquier otro derecho fundamental podrá pedir su tutela a través del proceso regulado en este capítulo, incluso cuando se haya interpuesto solicitud de despido por causa justa ante la autoridad administrativa. En este último caso, a requerimiento judicial, la autoridad administrativa suspenderá la tramitación de la solicitud y le remitirá todo lo actuado.

2. A estos efectos se entenderá por derechos fundamentales:

[...]

d. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, referidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998 por la Organización Internacional del Trabajo.

Debido a su naturaleza especial, este proceso tiene carácter preferente respecto a cualquier otro proceso administrativo o judicial que se esté tramitando ya sea ante las autoridades del Ministerio del Trabajo, los juzgados laborales o el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones que involucre a los actores. Es

requisito de este tipo de procesos que la parte sustente suficientemente los hechos que provocan la violación alegada (CPTSS, art. 107).

Además, este proceso especial establece las siguientes reglas:

i. **Suspensión de los efectos del acto impugnado:** En el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá solicitar como medida cautelar la suspensión de los efectos del acto impugnado. Sólo se podrá deducir esta petición cuando se trate de presuntas lesiones que impidan el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva u otras cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación (CPTSS, 2012, art. 108)

ii. **Procedimiento:** Admitida a trámite la demanda, la autoridad judicial citará a las partes para los actos de conciliación y juicio, que habrán de tener lugar dentro del plazo improrrogable de los diez días siguientes al de la admisión de la demanda. La autoridad judicial dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración de la audiencia de juicio notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes. (CPTSS, 2012, art. 109).

iii. **Efectos de la resolución judicial:** Cuando el despido sea declarado arbitrario por discriminatorio o por producirse con lesión del derecho de libertad sindical o demás derechos fundamentales, la autoridad judicial así lo declarará y condenará al empleador al reintegro obligatorio en el mismo puesto y condiciones de trabajo con el pago de los salarios dejados de percibir. A estos efectos no operará la opción de pago de doble indemnización a que se refiere el artículo 46 del Código del Trabajo (CPTSS, 2012, art. 110)

iv. **Exclusividad del procedimiento:** Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos. (CPTSS, 2012, art. 111)

#### 4. Jurisprudencia Aplicable: Un Marco Normativo Integral

Tanto en Nicaragua como a nivel interamericano, existen experiencias en las que se ha analizado y declarado la existencia de despidos discriminatorios o situaciones equivalentes, lo que sienta bases jurisprudenciales sobre el tema.

La esfera jurídica relacionada con el despido discriminatorio en Nicaragua se ve enriquecida por una extensa línea jurisprudencial, abordada tanto en la Corte Interamericana de Derechos Humanos como en el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

Esta diversidad de precedentes fortalece el marco legal y brinda orientación fundamental en la salvaguarda de los derechos laborales.

#### **4.1. Jurisprudencia Interamericana**

La jurisprudencia emanada de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ejerce una influencia en el ámbito regional. Al ser Nicaragua parte integral del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el país y sus autoridades, tanto administrativas como jurisdiccionales, están obligadas a realizar un control de convencionalidad sobre las sentencias emitidas por la Corte y aplicar sus criterios. La Corte Interamericana ha tratado casos paradigmáticos relacionados con la discriminación en el ámbito laboral.

i. En el caso “San Miguel Soza contra Venezuela”, abordó despidos discriminatorios por motivos políticos. El caso aborda el despido de trabajadores en Venezuela luego de haber apoyado un referendo revocatorio.

ii. En el caso “Pavez Pavez versus Chile”, se centró en situaciones de discriminación por orientación sexual. En ambos casos, la Corte recordó a los Estados la imperiosa necesidad de reconocer y garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

Estas sentencias no solo establecen precedentes cruciales, sino que también subrayan la obligación ineludible del Estado de salvaguardar los derechos laborales, reforzando la importancia de políticas y prácticas que promuevan la igualdad y la no discriminación en el ámbito del trabajo.

#### **4.2. Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones**

A nivel doméstico, el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en Nicaragua contribuye activamente al desarrollo de la jurisprudencia laboral. Sus fallos y decisiones no solo interpretan y aplican la legislación laboral nacional, sino que también adaptan y complementan las normativas existentes para abordar desafíos emergentes. El TNLA es la máxima instancia laboral del país.

La jurisprudencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones se convierte así en un elemento fundamental para la resolución de casos de despido discriminatorio a nivel nacional. Su interpretación cuidadosa de las leyes laborales y su alineación con los principios fundamentales de igualdad y no discriminación contribuyen a la creación de un entorno legal robusto y equitativo en el ámbito laboral nicaragüense.

Dentro del robusto cuerpo jurisprudencial relacionado con este tema se encuentran las siguientes sentencias:

1. Sentencia no. 317/2013 del 15 de abril de 2013: Se reconoce el despido por discriminación por motivos de orientación sexual, además de elementos relacionados con discriminación por hacer uso de la libertad de expresión en contra de un trabajador con orientación homosexual. En consecuencia, el TNLA deniega el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, reitera la sentencia de primera instancia y en consecuencia ordena el reintegro del trabajador.

2. Sentencia no. 787/2020 del 30 de noviembre del año 2020: El caso trata sobre un despido discriminatorio por motivos de salud que se notifica mientras el trabajador se encuentra de subsidio, lo cual supone una vulneración de los derechos laborales, primero porque durante un subsidio no puede ser notificada ninguna decisión que perjudique al trabajador; segundo, porque de mala fe se le informó al trabajador que había un cierre de la empresa, motivo por el cual se estaban realizando los despidos, y tercero, porque de acuerdo a la Ley de los derechos de las personas con discapacidad, Ley n° 763, aprobada el 13 de abril del 2011, el trabajador debía ser reubicado por motivo de su discapacidad visual producto de un incidente laboral, en lugar de ser despedido.

Estas sentencias sirven para ilustrar el recorrido jurisprudencial que a nivel nacional se viene forjando en este ámbito, demostrando que poco a poco se va solventando la debilidad legislativa para garantizar una mayor protección a los trabajadores.

## 5. Conclusiones

En el análisis de las prácticas laborales en Nicaragua, específicamente en relación con el despido discriminatorio y el despido indirecto, se han revelado diversas conclusiones que arrojan luz sobre la complejidad y las implicaciones de estas problemáticas en el contexto nacional.

A pesar de que la legislación laboral nicaragüense prohíbe la discriminación, no existe un reconocimiento específico del despido discriminatorio en el Código del Trabajo de 1996. Esta brecha normativa destaca la necesidad de revisar y fortalecer las disposiciones legales para abordar de manera más específica y efectiva esta práctica laboral. Sin embargo, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de 2013 sí contempla la base jurídica del despido discriminatorio y un procedimiento especial para garantizar un recurso judicial efectivo frente a esta mala práctica.

Aunque la ley prohíbe el despido discriminatorio, su persistencia indica que se requiere un esfuerzo adicional en la concienciación y aplicación efectiva de las leyes existentes. La sensibilización tanto de empleadores como de empleados es crucial para erradicar esta práctica y fomentar un entorno laboral inclusivo.

La diversidad en el lugar de trabajo es esencial para la innovación y el crecimiento sostenible. El despido discriminatorio no solo afecta individualmente al trabajador, sino que también tiene un impacto negativo en la dinámica laboral, subrayando la importancia de promover la diversidad como un activo valioso para las empresas y organizaciones.

El despido indirecto por su parte tampoco está reglamentado en el Código del Trabajo nicaragüense. Esta falta de marco legal específico deja a los trabajadores en una situación vulnerable y subraya la necesidad de considerar

la inclusión de disposiciones que aborden esta forma encubierta de terminación laboral.

El despido indirecto, aunque ilegal en muchos países, presenta desafíos significativos para su prueba en un tribunal de justicia. La dificultad radica en demostrar que las acciones del empleador fueron la causa directa de la renuncia del empleado. Esta complejidad destaca la importancia de revisar los mecanismos legales para brindar una mayor protección a los trabajadores en situaciones de despido indirecto.

La ausencia de reconocimiento legal específico para el despido indirecto resalta la importancia de establecer protecciones legales claras que aborden estas prácticas y proporcionen recursos efectivos para los trabajadores afectados. La inclusión de disposiciones específicas en la legislación laboral contribuiría a una mayor seguridad y justicia en el ámbito laboral.

### Recursos electrónicos

LÓPEZ, G. B. (2022). *El despido como instrumento de discriminación. Análisis interpretativo sobre la aplicación de la Ley N.º 23.592 en materia laboral.*

<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/26351/TFG%20-%20L%c3%b3pez%20Gisela%20B.pdf?sequence=1>.

ONU. (2005). Observación general N° 18: El derecho al trabajo. Ginebra.

<https://www.escri-net.org/es/recursos/observacion-general-no-18-derecho-al-trabajo>.