

SANDINO ARGÜELLO, Rodolfo. *Compendio de Derecho del Trabajo nicaragüense*. Colección de Ciencias Jurídicas de la Universidad Centroamericana, Managua, Nicaragua, 1970, 351 pp.

Muy poco se ha investigado en el derecho del trabajo acerca del desenvolvimiento que se ha operado en los países centroamericanos, dada la poca bibliografía que existe sobre el particular; ante esta situación cobra gran importancia la pequeña obra de este maestro de la Universidad Centroamericana, que en forma sintética, elemental y clara presenta al derecho nicaragüense del trabajo y con ello, la situación de los demás países centroamericanos.

Propiamente se puede hablar de un derecho del trabajo después de la expedición de su Código del Trabajo en 1945, pues es hasta esta fecha cuando se le empieza a considerar como una disciplina jurídica autónoma, diferente al derecho civil o privado, esto es, cuando empieza a surgir los caracteres que lo alejan de toda concepción iusprivatista, tales como: ser un derecho de tutela y protección; la intangibilidad o principio "pro-operario" aplicado al trabajador la norma más favorable, irrenunciabilidad a los derechos, inamovilidad laboral, gratuidad en los servicios de defensa, dinamismo, necesidad e imperatividad.

A esta nueva disciplina la siguen ubicando dentro del derecho público, sin llegarla todavía a concebir como una rama del nuevo derecho social, tercer género distinto a la tradicional dicotomía de público y privado que se ha utilizado desde Ulpiano; y gran parte de esto se debe a que han confundido las normas de orden público que rigen en el derecho del trabajo, con normas de derecho público, esto es, no se han dado cuenta que la existencia de un orden público a diferencia de un orden privado, que tiene aplicación imperativa, no es razón para que necesariamente se le debe considerar como derecho público, pues en el derecho privado, en algunas ocasiones, también encontramos dichas normas de orden público. Se puede afirmar que su derecho laboral todavía no se ha configurado completamente para formar una rama del derecho social, sino que apenas está en la etapa de socialización del derecho.

Por lo que respecta a la historia de su derecho del trabajo, más o menos coincide con las diversas etapas que se han dado en los diversos países, apareciendo sus primeras regulaciones en la legislación civil, sobre todo en su Código Civil de 1904, en donde debido a la influencia romano-francesa se lo reguló como un arrendamiento de servicios; desde ahí arranca su lucha para lograr su emancipación, sobre todo de leyes como la de 1883, en la que se decía en su Artículo primero: "El Estado tiene a su cargo la persecución, captura y remisión de los obreros prófugos a la empresa o labor en donde hubieren desertado." Considera este autor que dicha emancipación ocurre hasta 1945 al promulgar su Código del Trabajo.

Dentro de la mayor parte de sus últimas Constituciones se han establecido garantías de carácter social, así se cita como ejemplo, la del 22 de marzo de 1939, la de 21 de enero de 1948 y la de 19 de noviembre de 1950,

que es la que está vigente; a pesar de que son muy elementales las disposiciones que consagran derechos laborales, este dato es muy importante, dado que no en todos los países se han elevado a ese rango, sin embargo reconoce el autor que en contra de los principios del derecho del trabajo en estas Constituciones, y sobre todo en la última, se han establecido menores beneficios que los obtenidos por medio de la legislación ordinaria, lo cual es criticable desde cualquier punto de vista; así por ejemplo: se establece en el texto original de su Constitución de 1950, que el trabajador tendrá derecho al séptimo día de descanso, pero no dice que debe ser remunerado, a pesar de que la Ley de 1945 así lo establecía, también se citan los casos de la reglamentación del descanso a la mujer pre y post-natal y a lo que comprende la incumbargabilidad. Es de señalarse que su Constitución carece de una reglamentación para la organización sindical, y que no precisa y da autonomía plena en el campo procesal a la jurisdicción laboral.

En el Código de Trabajo de Nicaragua encontramos propiamente lo que viene a ser su derecho laboral. En su aspecto individual vemos que todavía gira alrededor de la figura del contrato de trabajo y no de la relación de trabajo, a pesar de conocer la distinción y estar de acuerdo el autor con esta última; al mismo tiempo, al estudiar los elementos de validez de dicho contrato, sobre todo el aspecto de la incapacidad, encontramos cierto tinte civilista; lo mismo se puede decir por lo que se refiere a las formas de terminación del contrato de trabajo y a las nulidades laborales tanto absoluta como relativa.

Es muy importante señalar que no existe una plena estabilidad de los trabajadores en sus empleos, pues existen deficiencias muy notables que impiden que se logre tal objetivo; así, con el sistema de preaviso de un mes para terminar el contrato de trabajo se pugna abiertamente con la idea de estabilidad y la inamovilidad laboral. Esta figura civilista, que se toma del contrato de arrendamiento, existe en la mayor parte de los países centroamericanos, y se le define por el autor como: un aviso con anticipación a la terminación del contrato de trabajo, cuyo objeto principal es de que el trabajador no se encuentre inesperada y sorpresivamente sin trabajo (*sic*) y de que al patrono no se le prive de la misma manera, en forma, pues, inesperada y sorpresiva de uno de sus contingentes de colaboración. Incluso el autor habla de la necesidad de pagar una indemnización como ocurre en Guatemala, Honduras y Costa Rica, cuando el patrono "desahucie" a su trabajador.

Todavía es más interesante la regulación de las condiciones de trabajo, las cuales, sobre todo por la importante influencia de la Organización Internacional del Trabajo y diversos Congresos de la Alianza para el Progreso, de los cuales Nicaragua es miembro, no se encuentran muy atrasadas. Así el Código de Trabajo, en su artículo 47, establece que el tiempo efectivo de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias, ni de cuarenta y ocho a la semana y que en lugares insalubres la jornada será de seis horas. Es importante hacer notar que se está todavía con la corriente antigua, que sostiene para computar la jornada de trabajo que se esté en presencia de trabajo efectivo y no simplemente estar a disposición del patrono, como en la actualidad ha sido aceptado. A pesar de que

existe una laguna respecto al pago de horas extras, considera que por su esencia el pago no debe ser compensado con descansos, sino que se debe remunerar con el doble.

Aunque no se hace distinción entre días de descanso semanal y días de descanso obligatorio, sí se les reconoce y se les da derecho a ello, pero el artículo 61 señala que los inspectores de trabajo, tomando en cuenta la actividad a realizar, podrán dar permiso por un tiempo determinado para que se trabaje dicho séptimo día.

El lapso que se da de vacaciones por la legislación nicaragüense, es el más amplio de toda Centroamérica, pues se da un mes de vacaciones al año; pero dentro de la misma reglamentación de las vacaciones, se autoriza que si el trabajador "quiere" puede trabajar una semana del tiempo vacacional, con lo que le da un carácter convencional.

Con las dos disposiciones anteriores sobre día de descanso y vacaciones, en la realidad pueden ocasionar que se hagan nugatorios dichos derechos o por lo menos parte de ellos.

Al salario se le considera como una contraprestación que recibe el trabajador por la prestación de un servicio subordinado, que deriva del contrato de trabajo, con lo que en cierta forma todavía se está dentro de la concepción del trabajo-mercancía, que en la actualidad se ha abandonado. Señala este autor que existen diversas modalidades del salario: el mínimo, el familiar, la participación en los beneficios y los salarios caídos. De las modalidades señaladas, sólo nos interesa el salario mínimo y la participación en los beneficios; el primero, tanto en su Constitución como en su Código del Trabajo, se establece que se debe garantizar a los trabajadores un sueldo o salario mínimo que les asegure un mínimum de bienestar compatible con la dignidad humana, determinado de acuerdo a las regiones económicas o las necesidades del país; la participación en los beneficios no se puede considerar como una forma especial de salario, como pretende el autor, pues es evidente que su fundamento, principios y finalidades son distintos; concluye que en Nicaragua no ha sido adoptado el régimen de la participación en las utilidades, a pesar de los precedentes conocidos en otros países.

Las medidas protectoras del salario son muy amplias; es importante señalar que, dentro de tales medidas sobre forma, lugar y persona que debe recibir el salario, se establece que si el trabajador es vicioso se le retendrá el 50%, el cual será entregado a su mujer o a los padres del trabajador. No se definen cuáles son las partes complementarias del salario, lo que ocasiona serios problemas; así, por ejemplo, como no existe definición de la comisión, la única protección que se tiene en esta forma de remuneración al trabajador es que se debe liquidar como máximo al año.

El desenvolvimiento de la teoría de los riesgos profesionales en Nicaragua, y en general en toda Centroamérica, es muy lenta, por los obstáculos que se le han presentado, y no fue sino hasta 1930 cuando se promulgó una Ley nicaragüense sobre accidentes de trabajo, pero a pesar del adelanto de sus disposiciones no se aplicó en la realidad. Ya en el Código del Trabajo se reglamentó el riesgo profesional, aunque por error se habla de enfermedad profesional, imponiéndose, además, la obligación al patrono de

prestar los primeros auxilios y también el llamado auxilio póstumo, equivalente a un mes de salario en caso de muerte.

Dentro de la regulación de las relaciones laborales especiales, se reconocen como tales: el trabajo de la mujer y de los menores, el trabajo doméstico, el trabajo a domicilio, el aprendizaje, los trabajadores de mar, el transporte urbano y por carretera; y a pesar de las pocas disposiciones que las reglamentan, vemos que se han sostenido tesis avanzadas sobre dichas relaciones especiales, por ejemplo: el considerar a los taxistas como trabajadores y no como arrendatarios de coche.

Por lo que respecta a los servidores del Estado, se dispone que se deben regular por la Ley del Servicio Civil o del Empleado Público, pero como no existe tal ley, recalca el autor la necesidad de una reglamentación en que se les dé iguales prestaciones o equivalentes a los demás trabajadores.

En la última parte de su obra, el autor critica el sistema jurisdiccional con el que se trata de resolver los conflictos laborales, pues a pesar de que existen jueces especializados en materia del trabajo, éstos sólo se encuentran en la capital, pues en los departamentos conoce de estos conflictos un juez mixto. Parece ser que no se han conocido en este país los órganos laborales jurisdiccionales integrados en forma tripartita, con representantes de los trabajadores, del patrono y del Estado, que puedan aplicar mejor los principios de justicia social, que es la corriente que ha preponderado. Los procedimientos, por otra parte, se encuentran muy influidos por los principios del Derecho privado, lo cual se debe desterrar; es por esto que el autor hace énfasis en la necesidad de que se elabore un Código Procesal del Trabajo.

Por último, se resalta que la prescripción que se ha implantado por seguridad jurídica fue tomada del sistema mexicano, que se copió mal, y que el cómputo, suspensión e interrupción de la prescripción, si no se dispone en la Ley, se debe estar a lo dispuesto en el derecho común, lo cual va en contra de la autonomía del derecho del trabajo nicaragüense. Asimismo, las sanciones en caso de violación de las disposiciones del Código del Trabajo son muy bajas, e incluso, en algunos casos, irrisorias, por lo que es necesaria su revisión.

Así es como en una forma sintética se ha presentado el estado actual del derecho laboral de uno de los principales países centroamericanos, el cual, a pesar de lo rudimentarias que nos puedan parecer algunas disposiciones, se viene abriendo paso rápidamente a pesar de los múltiples obstáculos que ha necesitado salvar.

Urbano FARÍAS HERNÁNDEZ

SCHWARZENBERGER, Georg. *Foreign Investments and International Law*. London, Stevens and Sons, 1969, 237. pp.

El libro de Schawarzenberger sobre "las inversiones extranjeras y el Derecho internacional" se encuentra dividido en tres partes: La introducción dedicada a un planteamiento breve y general que apunta los objetivos del libro, las