

# INDEMNIZACION LABORAL POR DESPIDO

## en Centroamérica

**RODOLFO SANDINO ARGUELLO**

Abogado

En reciente número de REVISTA CONSERVADORA (el 54), los Doctores J. A. Tijerino Medrano y Mario Palma Ibarra, comentan sobre las Reformas al Código del Trabajo propuestas por el Dr. Leo Carozzi a solicitud del Gobierno de Nicaragua.

Entre las interesantes reformas del Proyecto del Dr. Garozzi, nos citan los comentaristas nicaragüenses, textualmente la siguiente:

"En cuanto al régimen del preaviso (Arto 116) contempla una novedosa innovación en nuestra legislación consistente en una indemnización por despido tendiente a evitar injusticia en la cesación de contratos de trabajo, es decir, a reparar los despidos abusivos"

No conozco el proyecto de Reformas al Código del Trabajo del Dr. Carozzi, pero deduzco del párrafo anteriormente transcrito, que la novedosa innovación que nos trae a la legislación laboral nicaragüense, es la llamada "indemnización laboral" o "auxilio de cesantía", vigente ya en otros Códigos de Trabajo de Centro América.

Conviene pues comentar y dar al público conocimiento de qué se trata y qué fines tiene, antes de que conozcan las Cámaras Legislativas, el Proyecto de Reformas el cual se encuentra aún en la O. I. T. por expresas instrucciones del Presidente de la República, para conocer la valiosa opinión de los expertos de allá.

La Indemnización por despido que citan los Drs. Tijerino Medrano y Palma Ibarra, es una prestación laboral que acordada por distintos preceptos legales en Códigos del Trabajo de diversos países, ha sido profundizada por la Doctrina Laboral Centroamericana, encontrándose ya como disposición legal en los Códigos de Guatemala, Honduras y Costa Rica.

El Código del Trabajo de Nicaragua en su Artículo 115, claramente señala las causas por las cuales puede terminar el contrato de trabajo. El Código de Guatemala, más amplio, dispone de varios artículos para las causas de terminación, sean directas o indirectas. Así observamos en el Arto. 79 el llamado despido indirecto; el 82 que garantiza la indemnización laboral y el 83 del preavi-

so. El Código del Trabajo de Honduras, reglamenta la terminación de los contratos de trabajo en sus Artos. 111 al 115 y el preaviso e indemnización por despido en los comprendidos del 116 al 126. Como vemos en forma amplísima.

El Artículo 116 del Código del Trabajo de Nicaragua nos dá la norma por lo que hace a ésta materia cuando el contrato es por tiempo indeterminado. Reglamenta este artículo la terminación unilateral del contrato; lo llamado comúnmente entre trabajadores y patronos como "preaviso". Tal como su nombre lo indica, se trata de un aviso con anticipación a la terminación del contrato de trabajo y cuyo objeto principal es de que el trabajador no se encuentre inesperada y sorpresivamente sin trabajo 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. El Código de Guatemala en su Artículo 83 establece este preaviso sólo del trabajador para el patrono. El Código de Nicaragua esboza ligeramente algo sobre la indemnización por despido con base en los años de servicios, cuando anteriormente hablada de "un quinto del período del preaviso por cada año de servicio", habiendo ya desaparecido del código esta disposición por reformas posteriores.

El Artículo 117 del Código nicaragüense, reglamenta el contrato llamado por "tiempo determinado", al que se ponga fin por alguna de las partes, sin justa causa y antes de que se venciere su terminación. Lo resuelve como daños y perjuicios contra la parte infractora, es decir, que deberá pagar por todo el tiempo que faltare del término estipulado en el contrato, una suma igual al salario que pudiera corresponderle. El Código de Guatemala dispone esto en su artículo 84, incluyendo el contrato para ejecución de obra determinada y el cálculo de los daños y perjuicios lo deja a juicio de un Inspector de Trabajo o de los Tribunales Judiciales de Trabajo, si ya hay litigio.

Reseña nuestro Código del Trabajo, en los artículos siguientes, las causas justas, lo que se llama causa justa tanto para el patrono como para el trabajador y por las cua-

les se puede rescindir el contrato individual de trabajo; causas señaladas por el Código de Guatemala y el de Honduras como dijimos, con mayor amplitud.

Esto es pues el principio del régimen legal para esta prestación conocida como "indemnización por despido" en los Códigos citados de Guatemala, Honduras y Nicaragua. Es tiempo de que examinemos en qué consiste doctrinariamente hablando:

La indemnización por tiempo servido, la cesantía, indemnización laboral por despido o como quiera llamársele, está perfectamente definida en los Códigos de Trabajo de Guatemala, Honduras y Costa Rica. Como ya lo sabemos, en el nuestro materialmente no existe y su establecimiento sí puede considerarse como una novedosa innovación.

Cuando el patrono, desahucia, —usando término legal del derecho común—, a su trabajador, se vence el contrato y en general cuando el trabajador, "por una causa ajena a su voluntad" deja de trabajar, se estatuye la obligación patronal de indemnizarlo por haber sido despedido de su trabajo sin causa justificada.

Tema debatido ha sido el de la naturaleza jurídica de dicha indemnización a la que también como dijimos se le ha dado diferentes nombres. En Centro América el Código de Trabajo de Guatemala la llama "Indemnización por tiempo servido"; el Código de Trabajo de Costa Rica, habla de "Auxilio de cesantía", llamándola en igual forma el Código del Trabajo de Honduras.

Diferentes también han sido las teorías sobre el móvil o razón de ser de esta indemnización característica del Derecho Laboral. En síntesis podemos compendiarlas así:

a) Hay quienes creen que la indemnización de Un Salario. Los que esto sostienen aseguran que es una verdadera porción del salario del trabajador el equivalente que se le da en indemnización; es decir una especie de suplemento a la normal retribución del trabajador que se viene descontando durante la relación de trabajo y se hace efectiva entrega de ella en el momento de extinguirse el contrato de trabajo.

b) Otros consideran esta prestación como una Forma de Previsión Social, que está a cargo del patrono, toda vez que el trabajador se encuentra sin trabajo por causa de aquél.

c) Se considera como Un Premio de Fidelidad o de Colaboración, durante el tiempo trabajado a un mismo patrono sin ninguna interrupción, por aquel individuo tra-

bajador que colaboró en el mejoramiento del negocio de manera tan especial, durante el tiempo transcurrido.

d) Algunos la consideran como un Resarcimiento de Daño causado al trabajador; daño motivado al quedarse sin trabajo imprevistamente y por último.

e) Hay quien conceptúa la indemnización como un Preventivo de Paro Forzoso y que como acertadamente dice, pone un freno de carácter económico al deseo del patrono de desprenderse de su personal trabajador.

Por añadidura todas estas teorías, tienen sus básicas objeciones, tales como aquellas de que si se tratase de salario diferido, retardado o fuera una forma de previsión social, no sería posible la negación que de la indemnización se hace para aquel trabajador que por su propia voluntad se retira del trabajo, ya que sólo rige cuando el trabajador "por causa ajena a su voluntad", deja de trabajar.

Si se tratara de un premio de fidelidad, colaboración o tiempo trabajado a un mismo patrono, dicen otros, tendrían derecho sólo aquellos trabajadores que han permanecido mucho tiempo al servicio de un mismo patrono y no sería entonces una regla general para todos los trabajadores, así tengan menos de un año de servicios, pero más de los días o meses de prueba que exigen las diferentes leyes.

Y es así como se han venido sucediendo teorías o discusiones respecto al carácter, razón o modo de ser, de una figura jurídica ya catalogada como compleja en el Derecho Laboral.

Quiero hacer notar a mi juicio que el objeto de la indemnización preferentemente es otorgar una sanción al patrono por la violación de sus deberes en orden al contrato de trabajo, —ya que no se debe olvidar, es por causa ajena a la voluntad del trabajador—, y al mismo tiempo se protege necesaria y económicamente al que sin dar motivo alguno, ha sido despedido de su trabajo, o sea, al trabajador cesante injustamente.

Ramírez Gronda, dá de esta indemnización una definición que se puede catalogar como entre las más aceptables, aunque le falten elementos indispensables a una definición precisa del objeto.

Dice el autor citado:

"Pensamos que la indemnización de cesantía tiene en su carácter de salario diferido, la naturaleza de una obligación a plazo (incierto), sujeto a condición resolutoria (dimisión o despido por causa justa)."

En el fondo, es cierto lo dicho, pero así también García Oviedo, cree que es mixta la sanción y la previsión social de que hablé con anterioridad y crea la indemnización laboral por despido como una institución compleja de Derecho. Otro español, Pérez Botija, razona de esta manera:

"La naturaleza jurídica de la indemnización por despido, tiene complejo carácter; participa del *Dannum Emergens* y del *Lucum Cesans*; tratar de resarcir los daños que al trabajador acarrea la pérdida de su puesto de trabajo y al mismo tiempo el disfrute de la ganancia que obtendría de continuar al servicio de la Empresa. No se trata de cubrir únicamente el riesgo de la desocupación, pues se tiene presente la antigüedad en la Empresa, la prosperidad de la misma, etc. Se le ha llegado a atribuir a la indemnización por despido, los privilegios del salario en caso de muerte del patrono. Pero el problema práctico que ahora se nos presenta es si resulta compatible percibir un salario y además una indemnización por despido. El criterio de nuestra doctrina legal no deja lugar a dudas. La indemnización por despido se debe aún cuando el trabajador se hubiere colocado inmediatamente. Por otra parte hay que tener en cuenta, que al condenar a una Empresa al pago de una indemnización por despido, no significa que en dicha indemnización estén comprendidos los salarios que se adeuden al trabajador."

Como se observa la doctrina al respecto, está llena de diversas opiniones sobre la materia que estudiamos. Algunos la defienden y otros la atacan duramente. Se dice que el propósito del legislador de retribuir en esta forma la energía gastada por el trabajador al servicio del patrono es muy laudable; al mismo tiempo se le critica diciendo que impide la movilidad necesaria en el comercio ya que nadie está dispuesto a comprar un negocio en el cual tiene que llevar sobre sí, la responsabilidad de una indemnización, si se vé en la necesidad de suprimir por cualquier causa, al elemento trabajador de tal negocio.

Objetan otros que ha venido a sembrar la desarmonía —contraria a los principios que inspiran el Derecho Laboral—, entre los patronos y sus trabajadores, ya que los primeros tratan de impedir que los segundos acumulen antigüedad de años que cada día se les transforma en más onerosa a sus intereses y así, de cualquier cosa se valdrían para ocasionar un despido sin responsabilidad alguna de su parte, y por otro lado los trabajadores, se valdrían de formas cualesquiera, para asegurar su no interrupción del contrato durante la serie de años que les interesen, valiéndose de testigos falsos, fingiendo enfermedades inexistentes, cuando han notado alguna interrupción en su tiempo de trabajo que no pueden justificar de otra manera o con certificados, constancias y documentos notoriamente falsos.

Gaete Berríos, sostiene que debe irse lisa y llanamente a la Institución del Seguro So-

cial, es decir que este organismo cubriera todo riesgo de cesantía en primer término, embargo, accidente, vejez, invalidez, y muerte. Más bien se refiere con propiedad a la indemnización laboral por despido en Chile.

Vemos pues que es un principio esta indemnización, indispensable de figurar en la nueva rama del Derecho. Necesario para figurar como prestación laboral en todo Código del Trabajo. Siendo que sólo el nuestro carece de ella, conviene un examen de las disposiciones pertinentes de los otros Códigos Centroamericanos.

El Código de Trabajo de Costa Rica, del 27 de Agosto de 1943, ordena la indemnización en su Artículo 29. Reza así este artículo:

"Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, concluye por razón de despido injustificado, por alguna de las causas previstas en el Artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a éste un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses, ni mayor de seis, con un importe igual a diez días de salario,
- b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses, pero menor de un año, con un importe igual a veinte días de salario,
- c) Después de un trabajo continuo mayor de un año, con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo o fracción no menor de seis meses
- d) En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de ocho meses,
- e) El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono, y
- f) No tendrá derecho a auxilio de cesantía el trabajador que al cesar su contrato quede automáticamente protegido por una jubilación, pensión de vejez o de retiro concedidas por el Estado o por la Caja Costarricense de Seguro Social, ni cuando el trabajador quede por el mismo hecho del despido acogido a los beneficios del seguro contra el desempleo involuntario de esta última institución, o cuando en caso de fallecimiento del trabajador por un riesgo profesional, el patrono demuestre que tenía asegurado a éste contra dicho riesgo en el Banco Nacional de Seguros, o cuando el deceso del trabajador ocurra por otra causa"

Habiéndose derogado la frase final que tenía el artículo transcrito, por la nueva Ley de la Caja Costarricense del Seguro Social N° 17 del 22 de Octubre de 1943, Artículo 72 de la misma.

El Arto 83 de que nos habla en sus principios el artículo inserto, señala las causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo.

En el Arto. 30 del citado Código, se dan las garantías para la indemnización, garantías que resultan las mismas que el Código de Nicaragua nos señala para la indemniza-

ción por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en su Arto. 110, que también señala el de Guatemala y que se refiere a que no pueden ser objeto de embargo, cesión, transacción etc. la cantidad pagada en tal concepto.

Seguidamente el mismo Arto. 30 del Código costarricense, nos indica el modo de calcular la llamada "cesantía". Es base el promedio de salarios devengados por el trabajador en los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción menor si no se hubiere ajustado dicho término.

El Código de Honduras, en su Arto. 120 dispone exactamente igual que el Arto. 29 del Código costarricense, presumiéndose que fue copiado de tal Código.

El Arto. 116 del Código de Nicaragua, en la forma anterior a la actual, esbozaba al hablar del preaviso, la llamada indemnización por despido, pues hablaba de que se aumentaba "Un quinto de períodos más el del Preaviso por cada año de Servicio". "Quinto de Preaviso" que pudiera tomarse como "indemnización por despido".

En lo que se refiere a los contratos llamados por el Código nicaragüense "de tiempo determinado" y que el de Costa Rica llama "a tiempo fijo" "para obra determinada", el de Guatemala "a plazo fijo" y "obra determinada" y el de Honduras "a tiempo fijo", por lo que hace a estos contratos, la indemnización laboral varía levemente.

El Código del Trabajo de Nicaragua en su Arto. 117 habla de la resolución del contrato por alguna de las partes sin causa justa, resolviendo la situación por daños y perjuicios contra la parte infractora y estima que los que se deben al trabajador despedido, consistirán en una suma igual al salario que pudiera corresponderle por el tiempo que faltare del término estipulado. Cuando es el trabajador la parte infractora, cómo estimar los daños y perjuicios que debe pagar al patrono en tal virtud? El artículo no dice absolutamente nada.

Hubiera sido preferible que se estipulara pagar los daños y perjuicios correspondientes a justa tasación de peritos, tal como lo ordena el Código de Costa Rica en su Artículo 31 o por un Inspector de Trabajo o los Tribunales de Trabajo si ya hubiere litis, como en el Código de Trabajo de Guatemala (Artículo 84). Así quedaría el daño y perjuicio comprendido en forma total para unos y otros y más claras las disposiciones.

No dice el Código nicaragüense cuándo el patrono es la parte que pone término sin justa causa al contrato, estando desde luego

para esta clase de contratos por tiempo determinado también obligado al pago o más claramente a la indemnización. El mismo Arto. 31 del Código del Trabajo de Costa Rica en su inciso 2º lo dispone.

De esta manera el Código costarricense delinea las diferentes formas de la indemnización tanto para el contrato por tiempo indeterminado como para el de tiempo determinado o fijo.

Conviene una ojeada a la indemnización laboral por despido en Guatemala, la cual tiene garantizada desde su Constitución del año 1945 y subsiguientes, siendo un derecho laboral que ya no puede derogarse.

La indemnización guatemalteca "de tiempo servido" lleva los mismos fines y propósitos de la hasta aquí estudiada.

La Constitución Política de 1956 (la última, pues la actual está aún en discusión), en su Arto. 116 inciso 7º estatuye la obligación del patrono a indemnizar al trabajador, cuando sea despedido de su trabajo sin justa causa, señala el monto de la misma en la suma equivalente a un mes de sueldo por cada año de trabajo continuo.

Garantiza así mismo el pago de ella por despido indirecto o sea, que el patrono debe hacer efectiva la indemnización cuando el trabajador o el empleado se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos que rebajen su dignidad de hombre, lo que ya reglamentado se ha dado en llamar "despido indirecto".

En el Código de Guatemala se garantiza, reglamenta y amplía la indemnización laboral por despido y tanto las reformas que ha sufrido ninguna o menoscabado el derecho de un mes de sueldo por año de trabajo, sin límite alguno. En 1956 se trató de disminuir el monto haciéndolo producto de dos cálculos, el anterior a Marzo de 1956 y el posterior a la fecha en que entró en vigor la Constitución de ese año; pero el Código de Trabajo más reciente (Dto. 1441) volvió como antes se encontraba la disposición y ordenó: "un mes por año de tiempo trabajado" con base en el promedio de los últimos seis meses de trabajo. Es de hacer notar nuevamente que los Códigos de Costa Rica y Honduras llegan al límite de "ocho meses" (ocho años de continuidad máxima) aunque el trabajador tuviere veinte de trabajo.

Tanto por la reforma constitucional de pre y post Constitución que sucedió en Guatemala, como por la circunstancia de que no habiendo límite de años o bien limitados a ocho años, siempre surge el problema de

compaginar la reglamentación de la indemnización por despido y el principio universalmente reconocido en Derecho de la "retroactividad de las Leyes", el cual casi todas las Leyes Centroamericanas reconocen únicamente cuando favorece al reo en materia penal.

Efectivamente, puede una Ley obligar al pago de la indemnización que tiene efectos anteriores a su promulgación, o sea, puede basarse en el tiempo de servicios, que siempre resulta anterior a la fecha de promulgación de la Ley?

No hay problema de retroactividad. La aplicación de los principios es una aplicación actual y de efectos inmediatos computables en el presente.

Ciertamente que el derecho y obligación indemnizatoria para el patrono, que contemplan las leyes centroamericanas, nacieron al ser promulgadas las dichas leyes; pero la base para efectuar el cálculo de la indemnización como hemos visto, descansa sobre el tiempo de servicios que el trabajador agraviado tiene en el momento del despido injusto y por la injusticia, por la falta, su aplicación es presente, actual, cuando esta falta ocurre.

El comentarista colombiano Baron Serrano, toma este problema para el Derecho Laboral, no como el derecho común dispone enfocándolo como "retroactividad", sino como "retrospectividad de la ley". Razona así el citado autor:

"Cada vez que una norma social ha venido a favorecer a los trabajadores, ora públicos, ya particulares, mediante el otorgamiento de auxilio de cesantía u otras prestaciones calculadas sobre la base del tiempo de servicios, ha surgido la misma dificultad hermeneútica de saber el ámbito de aplicación del respectivo estatuto. Cuando apareció la Ley 10 de 1934, la primera cuestión que se plantearon los juristas fue la de indagar si el auxilio de cesantía establecido en ella debería computarse por todo el tiempo servido anteriormente a la vigencia, o si, por el contrario, su efecto solamente podía proyectarse hacia el futuro. Ya en los tres primeros casos la jurisprudencia, respaldada por la autoridad irrefutable de la Corte Suprema de Justicia, ha sido constante y uniforme en el sentido de acordar y aplicar el criterio de la retrospectividad de los textos legales que conceden auxilio de cesantía a los trabajadores, como una consecuencia directa de la necesidad de analizar las normas del derecho social con toda amplitud, debido al alto interés público que envuelven, ya que miran el beneficio de la colectividad y no simplemente el interés individual de

los contratantes, como ocurre con las convenciones civiles

y continúa el mismo autor:

"Pero cosa distinta es la retroactividad de la ley, de su facultad de obrar hacia el pasado sobre situaciones jurídicas en curso o no determinadas, puesto que en tal caso en forma alguna se vulneran derechos adquiridos. La ley nueva puede modificar o extinguir una aptitud o facultad propia de un estado personal, sin ser retroactiva, porque la aptitud o facultad es expectativa, pero no derecho. Una cosa es la retroactividad y otra el imperio legal sobre situaciones jurídicas no terminadas, sobre las cuales es apenas lógico y jurídico su efecto, por razones del constante progreso social y de la necesidad de modificar o suprimir situaciones anteriores inconvenientes. De las leyes promulgadas con tal finalidad y con tal fuerza, se dice que son leyes "retrospectivas". Además, el auxilio de cesantía sí puede referirse a anualidades anteriores a la vigencia de la ley, porque teniendo por fuente principal el trabajo ininterrumpido y encontrándose el trabajador al servicio en la fecha de tal vigencia, su relación de trabajo, y consecuentemente su situación jurídica, no se ha terminado respecto del patrono respectivo, sino que continúa hasta cuando el despido se efectúe, porque la relación de trabajo es una, y el auxilio es un derecho que se causa retrospectivamente, hacia el pasado, por virtud de una fuerza jurídica presente, que regula situaciones latentes o en curso, sobre las cuales es jurídico que la ley opere."

Con lo dicho a grandes razgos tanto del orden doctrinario como en los puntos de vista de legislaciones centroamericanas, al Código del Trabajo de Nicaragua, es el único que ha faltado encasillarse y disponer preceptos más concretos sobre esta importante indemnización laboral por despido.

Es conveniente alejarse de la idea de que las Instituciones de Seguridad Social cubran estas indemnizaciones, puesto que según las más puras esencias de ésta, corresponde cubrirla exclusivamente al patrono y no a una entidad formada en la generalidad de los casos por trabajadores, patrono y Estado.

Concluamos resumiendo que de las legislaciones centroamericanas vigentes, respecto a la indemnización, la mejor es la de Guatemala, tal como debiera estar en Costa Rica, Honduras, y no digamos ahora que se presenta la oportunidad en Nicaragua.

Es un deseo el mejoramiento de lo social en Centroamérica, y la indemnización laboral por despido injusto es indudablemente una gran conquista tanto para patronos, como para trabajadores.

Don Juan de Zavala, fundador de la estirpe de los Zavala de Centro América, fue un vasco emprendedor que llegó a Nicaragua a finales del siglo XVIII con el objeto de llevar a cabo una gran empresa: la de abrir al comercio del mundo las riquezas de las márgenes del río San Juan y la de hacer del puerto de San Juan del Norte en el Atlántico una puerta abierta a todos los caminos. Para esto traía en su equipaje de viajero las Cédulas Reales que le autorizaban a realizar sus empeños.

Vastos eran los planes de don Juan de Zavala como se desprende de las Cédulas mismas por las que el Rey ponía su empresa bajo su Real protección: la siembra de algodón, los cortes de maderas exquisitas, palo de tinte y otros artículos comerciales, y el aprovechamiento de la vía acuática del río San Juan, para cuyo éxito el Rey disponía que se le franquearan los operarios, los carruajes y las embarcaciones menores que necesitara, así como se le proveyera de víveres para la marinería y operarios de las faenas y puerto, "a los mismos precios que los da el pueblo de Masaya para el consumo de la guarnición del Fuerte de San Carlos, "y se pusiera a su disposición la Maestranza de Rivera de Granada para la construcción de embarcaciones chatas en que se ha de subir la carga por el Río".

Los avances ingleses en la Costa de la Mosquitia daban a los proyectos de don Juan de Zavala una gran importancia política a la vez que comercial, tanto así que para que pudiera dedicarse, sin distracción, a su proyecto de establecer su comercio con la Metrópoli por el Puerto y Río de San Juan de Nicaragua, el Rey se sirvió concederle dispensa del servicio de milicias y de cualquier empleo público.

Los empeños de don Juan de Zavala venían a demostrar que el espíritu emprendedor y aventurero de la raza estaba aún muy vivo. Aunque amenazada esa región por los caribes bravos y los zambos mosquitos, aliados del enemigo por antonomasia, los ingleses, Zavala pensó en un reconocimiento integral de la región. Por eso emprende desde su llegada un estudio del río, con noticias detalladas de la subida y bajada del mismo, las distancias de un punto a otro y el tiempo que se gastaba en recorrerlas. Luego, como empresa política que era la suya, da un informe fiel y detallado de las condiciones de las tribus hostiles que pululan por la región, y termina su informe con datos y estadísticas que lo hacen tan interesante en nuestro tiempo.

Don Juan de Zavala llegó a Nicaragua acompañado de doña Joaquina Uscola, su esposa, naturales ambos de Lequeitio, en el Señorío de Vizcaya, y de sus hijos, entre los cuales venía Juan José, de apenas seis meses de edad, y el que al cabo de los años habría de ser el Licenciado Juan José Zavala, de tanto prestigio y distinción en nuestra historia. Apenas terminado el informe que aparece en las páginas siguientes, don Juan de Zavala murió en Granada, Nicaragua, a fines del año 1800.

VARIAS NOTICIAS  
DEL  
**RIO DE SAN JUAN**  
YSLAS ADYACENTES  
DE LA  
COSTA DE LOS MOSQUITOS  
PROVINCIAS Y PARTIDOS  
QUE TIENE EL REYNO DE  
GOATEMALA  
DESCRIPZION DEL PUERTO DE  
BLUFLIERS  
IDEM DE LA PROVINCIA DE  
NICARAGUA (\*)  
(AÑOS 1791 a 1804)  
POR  
**DON JUAN DE ZAVALA**

(\*) Ms. de la Biblioteca del Depósito Hidrográfico de Madrid; copia hecha a principios del Siglo XIX; en folio, Signatura, Virreinato de México, A 3a tomo IV, 16º documento