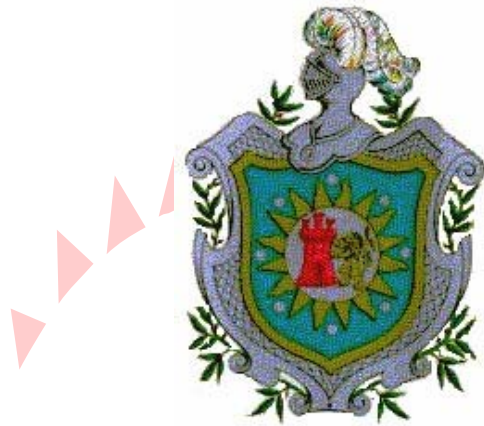


**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
UNAN-León.**



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Derecho.**

Tesis para optar al título de Licenciado en Derecho.

Tema: *Análisis Jurídico del proceso laboral contemplado en la ley N° 185, código del trabajo de la República de Nicaragua, publicado en la Gaceta Diario Oficial N° 205, el día miércoles 30 de octubre de 1996.*

Autores:

- *Ramiro Javier Amaya Hernández.*
- *José Benito Andino Téllez.*
- *Luis Alberto Gómez Toruño.*

Tutor: *Lic. Juan Pablo Obando.*

León, Nicaragua, junio del 2007.

“A la libertad por la universidad”.

Mariano Fiallos Gil.

DEDICATORIA.

- **A DIOS:**

Ser supremo que ilumino nuestro camino hasta Negar a la meta final de nuestro trabajo, ya que sin el no hubiese sido posible.

- **A NUESTROS PADRES:**

A mi madre Candida del socorro Hernández, que con su amor me brindo todo su apoyo, tanto económico como moral, para lograr la realización de nuestro trabajo investigativo.

- **A NUESTROS MAESTROS:**

Que nos trasfirieron valores, conocimientos y experiencias, especial mención a los maestros Lic. Luís Mayorga, Lic. Teresa Rivas y Lic. Gloria Suárez.

Ramiro Javier Amaya Hernández.

DEDICATORIA.

- **A DIOS:**

Ser supremo que ilumino nuestro camino hasta llegar a la meta final de nuestro trabajo, ya que sin el no hubiese sido posible.

- **A NUESTROS PADRES:**

A mi madre Rosa Argentina Toruño Salgado, que con su amor me brindo todo su apoyo, tanto económico como moral, para lograr la realización de nuestro trabajo investigativo.

- **A NUESTROS MAESTROS:**

Que nos trasfirieron valores, conocimientos y experiencias, especial mención a los maestros Lic. Luís Mayorga, Lic. Teresa Rivas y Lic. Gloria Suárez.

Luís Alberto Gómez Toruño.

DEDICATORIA.

- **A DIOS:**

Ser supremo que ilumino nuestro camino hasta llegar a la meta final de nuestro trabajo, ya que sin el no hubiese sido posible.

- **A MI ESPOSA E HIJAS:**

A mi esposa Claudia Patricia Rojas Zapata y a mis hijas Lilliam Patricia, Lilliam Benita y Lilliam Daniela Andino Rojas que con su amor brindaron todo su apoyo, tanto económico como moral, para lograr la realización de nuestro trabajo investigativo.

- **A NUESTROS MAESTROS:**

Que nos trasfirieron valores, conocimientos y experiencias, especial mención a los maestros Lic. Luís Mayorga, Lic. Teresa Rivas y Lic. Gloria Suárez.

José Benito Andino Téllez.

AGRADECIMIENTO.

- **A Dios,** nuestro creador y guía que con su amor nos dio sabiduría permitiéndonos la culminación de nuestra investigación.
- **Al Lic. Juan Pablo Obando,** que mas que un tutor fue un amigo dedicándonos tiempo y brindándonos conocimientos, desde un inicio, para la realización de nuestro trabajo.
- **A todos los docentes de la facultad de Ciencias Jurídicas y sociales,** con especial mención a los Maestros: Lic. Luis Mayorga, Lic. Teresa Rivas, Lic. Gloria Suárez, quienes estuvieron desde el inicio hasta el final de nuestro trabajo brindándonos los conocimientos básicos sobre proceso laboral que incentivaron en nosotros las ansias por estudiarlo.

ÍNDICE.

-Introducción.....	pág.1- 2
-Objetivo General.....	pág. 3
-Objetivos Específicos.....	pág.4
-Justificación.....	pág.5
Capitulo I. Antecedentes históricos del proceso laboral.....	pág.6
-Comunidad Primitiva.....	pág.7
-La esclavitud.....	pág.8-9
-El feudalismo.....	pág.9
-El Capitalismo.....	pág.10-12
-El derecho del trabajo en Nicaragua antes de la promulgación del primer Código del trabajo en 1945.....	pág.12-17
-El derecho del trabajo en Nicaragua después de la promulgación del Código del trabajo de 1945.....	pág.17-19
Capitulo II. El Conflicto de trabajo.....	pág.19-21
-Causas de los conflictos laborales.....	pág.21-22
-Estructura del conflicto de trabajo.....	pág.22-24
-Clasificación de los conflictos de trabajo.....	pág.24-26
-Formas de solución a los conflictos de trabajo.....	pág.26-27
-Autoridades competentes para conocer de los conflictos de trabajo...	pág.27-31

Capitulo III. Principios generales del proceso laboral.....	pág. 31-35
-Principio de Gratuidad.....	pág.35-36
-Principio de Oralidad.....	pág.36-37
-Principio de Inmediación.....	pág.37-38
-Principio de Publicidad.....	pág.38-40
-Principio de Impulsión de oficio.....	pág.40-41
-Principio de Concentración de pruebas.....	pág.41-42
-Principio de Lealtad procesal y buena fe.....	pág.42-43
-Principio de Celeridad.....	pág.43-45
-Principio de Conciliación.....	pág.45-46
-Principio de Ultrapetitividad.....	pág.47
-Principio de Carácter inquisitivo.....	pág.47-48
Capítulo IV. Proceso laboral ordinario nicaragüense, contemplado en la ley N° 185, código del Trabajo vigente, desde la interposición de la demanda hasta la ejecución sentencia.....	pág.49-50
-Las partes en el proceso laboral ordinario.....	pág.51-52
-Capacidad para ser sujeto procesal en el proceso laboral.....	pág.52-55
-Legitimación procesal en el proceso laboral.....	pág.55
-Representación y defensa en el proceso laboral.....	pág.56-57.
-Estructura del proceso laboral ordinario nicaragüense, contemplado en la ley n° 185, código del trabajo vigente.....	pág.57
-Iniciación.....	pág.57-58
-Requisitos de la demanda en el proceso laboral.....	pág.58-62

-Corrección, aclaración y reforma de la demanda en el proceso laboral.....	pág.62-64
-La declaración de rebeldía en el proceso laboral.....	pág.64-65
-La contestación de la demanda en el proceso laboral.....	pág.65
-Contrademanda o reconvención.....	pág.66
-Interposición de excepciones.....	pág.66-69
-Allanamiento de la demanda.....	pág.70
-Instrucción.....	pág.70
-Trámite conciliatorio o de avenimiento.....	pág.70-72
-Fase probatoria.....	pág. 73-74
-Clases de pruebas.....	pág.74-75
-Procedimiento probatorio.....	pág.75-77
-Medios de prueba.....	pág.77
-La prueba documental.....	pág.78-79
-La declaración de testigos.....	pág.79-82

-La declaración de partes y absolución de posiciones.....	pág.82-84
-La inspección judicial.....	pág.84-85
-El dictamen de peritos.....	pág.85-87
-Las presunciones.....	pág.88-89
-Decisión o Sentencia.....	pág.89-90
 -Estructura de la sentencia.....	pág.90-92

Capitulo V. Medios de Impugnación procedentes en contra de las sentencias dictadas por las autoridades laborales.....	pág.92
---	--------

-Clasificación de los medios de impugnación.....	pág.93
 -Tramitación del recurso de apelación.....	pág.93-95
 -Tramitación del recurso de hecho.....	pág. 95-96
 -Tramitación de los remedios (reposición, aclaración y ampliación).....	pág.96-98
-Características de los medios de impugnación.....	pág.98-100
 -Ejecución de sentencia.....	pág.100-103
-Conclusión.....	pág.104-105
-Recomendaciones.....	pág.106
-Bibliografía.....	pág.107
-Anexos.....	pág.108

INTRODUCCIÓN:

El proceso laboral contemplado en la ley N° 185, código del trabajo de la República de Nicaragua, publicado en la Gaceta Diario Oficial N° 205, el día miércoles 30 de octubre de 1996, constituye el principal medio de resolución de conflictos laborales, surgidos entre trabajadores y empleadores, y entre éstos y los primeros, que surge como consecuencia de la incesante lucha obrera nicaragüense, por buscar reivindicaciones sociales, y es en este contexto que se aprueba el primer código del trabajo en 1945, muy diferente al código actual, empezaba a reconocer los derechos de los trabajadores, en esa relación que mas que laboral era despótica, imperante en esa época.

Constituye pues el código del trabajo de 1945, el bosquejo de este código que establece un proceso de naturaleza garantista y proteccionista de los derechos laborales; pese a la realidad imperante en nuestro país, donde el interés del capital y la globalización hacen ver al trabajador como una maquina de enriquecimiento y no como un ser humano; vela por los intereses de los trabajadores.

Este proceso esta colmado de principios que lo rigen, unos comunes a otros procesos y otros específicos de este, como el de conciliación y ultrapetitividad, estos once principios constituyen la columna vertebral de este proceso por que constituyen ventajas para el trabajador, que como se sabe se encuentra en una posición menos ventajosa frente al empleador.

La autoridad laboral pretende que una vez llevado a cabo el debido proceso, mediante una sentencia se satisfaga las pretensiones del demandante, y que la relación laboral retorne a un estado de paz donde se respeten y cumplan los derechos y deberes de ambas partes, siempre y cuando sea posible ésto, si no lo es pretende dar al trabajador o empleador, en su caso, todo a lo que legalmente tiene derecho.



Es también tema de estudio de esta investigación los medios de impugnación que pueden invocar las partes en un proceso laboral, cuando se sientan perjudicadas por la sentencia que se dictó en éste, así como la ejecución de la sentencia una vez concluido el proceso y ejercitado los recursos pertinentes.

Constituyen parte importante de este trabajo las diversas opiniones que poseen los doctrinarios del derecho, sobre el proceso laboral y sobre todos los elementos que lo componen.

Y es por lo anteriormente expuesto que adoptamos este tema para nuestra monografía. Considerando que éste constituye una cuestión de relevante importancia en la actualidad, ya que con la entrada en vigencia de los nuevos tratados de libre comercio suscritos por Nicaragua, el trabajador puede convertirse en un simple elemento para las grandes empresas y por esto no se le respeten los derechos por lo cuales tanto lucharon sus antecesores.



OBJETIVO GENERAL:

- Analizar jurídicamente el proceso laboral nicaragüense, contemplado en la ley N° 185, código del Trabajo vigente.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Definir el conflicto de trabajo, como factor que promueve un proceso laboral.
- Identificar principios generales del proceso laboral nicaragüense, contemplado en la ley N° 185, código del Trabajo vigente.
- Conocer el proceso laboral nicaragüense, contemplado en la ley N° 185, código del Trabajo vigente, desde la interposición de la demanda hasta la ejecución sentencia.

Exponer los medios de impugnación procedentes en contra de las sentencias dictadas por las autoridades laborales.



JUSTIFICACIÓN:

El proceso laboral, constituye una materia de carácter social con aplicabilidad a un sector vulnerable, como es el de los trabajadores que con su trabajo pretende mejorar su condición de vida de el y de su familia , que por falta de conocimiento y orientación y medios económicos no acuden a los tribunales laborales para que se le haga justicia, por este motivo nosotros escogimos este tema, análisis jurídico del proceso laboral ,para dominar la materia y poder cooperar de alguna manera con esta clase trabajadora llevando juicios laborales y facilitando los medios humanos al trabajador para que alcance la justicia deseada, porque se les hace muy difícil por su baja economía la verdadera búsqueda del derecho deseado y que como futuros profesionales, nuestro propósito es hacer realidad el sueño de muchos trabajadores, sabiendo defender sus derechos haciendo el buen uso de las normas laborales y ejecución de las mismas y de ese modo hacer honor a nuestra ética profesional y por ende a nuestra carrera de derecho , haciendo valer derechos fundamentales que establece nuestra constitución política y que regula la ley 185 código del trabajo que regula las relaciones laborales, que establece principios y proceso laboral que debe cumplirse para obtener una resolución judicial efectiva. Dejando claro que no debe incomodarnos que las demandas laborales generalmente tiendan a ser de montos mínimos y excepcionalmente ,de gran repercusión económica, debemos prepararnos para dominar la materia y destacarnos como eficaces protectores del derecho de lo mas desposeídos, como son el gremio de los trabajadores ,que depositaran su confianza en nosotros para que los defendamos, es decir el fortalecimiento de nuestra formación profesional no redundara indudablemente en el beneficio del trabajador.

Capítulo I.

Antecedentes históricos del proceso laboral

2

La historia del trabajo es la historia de la humanidad, que esta íntimamente vinculado al trabajo, la fuente de toda riqueza es el trabajo, lo es junto con la naturaleza proveedora de los materiales que el hombre convierte en riqueza, se puede decir que el trabajo ha creado al propio hombre, para el materialismo histórico “el trabajo ha sido siempre una condición natural y necesaria de la vida humana, la base de la existencia y la evolución de la sociedad”¹, y es por esto que al estudiar el proceso laboral es obligatorio estudiarlo yuxtapuesto con el trabajo y el derecho del trabajo, ya que estos han evolucionado conjuntamente a través de la historia.

Tradicionalmente se han distinguido 4 grandes etapas a saber:

- La edad antigua.
- La edad media.
- La edad moderna.
- La edad contemporánea.

Dentro de esas 4 grandes etapas se desarrollaron distintos sistemas de producción, evolucionando simultáneamente las concepciones de trabajo y de derecho del trabajo, entre estos sistemas de producción están:

¹ El ABC, Novèsti, Edición 1984.



1. COMUNIDAD PRIMITIVA:

No existió división alguna de la sociedad en clases, la explotación del hombre por el hombre era todavía inexistente, los instrumentos de producción eran rudimentarios, la propiedad de los medios de producción era común y se distribuía igualitariamente.

El perfeccionamiento de los instrumentos de producción aumenta el rendimiento del trabajo y el trabajo colectivo que exigía la propiedad común de dichos instrumentos de producción, cede entonces el paso al trabajo individual y a la propiedad privada por ende, de los citados instrumentos. La propiedad privada produce la desigualdad patrimonial y esta daba paso a la formación de la aristocracia gentilicia, esta se apodera del plus trabajo y plus producto, y es en este ese momento que la historia de la humanidad se convierte en la historia de la lucha de clases.

El filósofo alemán Karl Marx se refirió a la comunidad primitiva como la forma más antigua de organización social. “Ampliación de la familia“, la comunidad fue en sus orígenes nómada y pastoril antes de la aparición de la agricultura.² Para Marx, la división del trabajo en las comunidades es muy limitada, casi inexistente, ya que su objetivo no es la producción, sino la subsistencia de la colectividad humana. Por otro lado, la propiedad es de tipo comunal, ya que el territorio pertenece a la tribu. Desde el marxismo, en la comunidad primitiva no existe la explotación del hombre por el hombre y no hay Estado.³

² "Comunidad." *Microsoft® Encarta® 2006* [DVD]. Microsoft Corporation, 2005.

³ El ABC, Novòsti, Edición 1984.

2. LA ESCLAVITUD:

Es el Estado social definido por la ley y las costumbres como la forma involuntaria de servidumbre humana más absoluta. Un esclavo se caracteriza porque su trabajo o sus servicios se obtienen por la fuerza y su persona física es considerada como propiedad de su dueño, que dispone de él a su voluntad, ésta es la principal característica de este sistema, fue la primera y más brutal forma de explotación, al esclavo se le son negados totalmente sus derechos como persona, se le considera como un objeto y tenía la condición de cosa, el esclavo se definía legalmente como una mercancía que el dueño podía vender, comprar, regalar o cambiar por una deuda.⁴

En la sociedad esclavista se dictaron algunas normas jurídicas referentes al trabajo de los esclavos, dirigidas disminuir el maltrato por parte de los amos, pero no se dieron conceptos específicos relativos a la materia laboral, sino que este, es decir el trabajo, estaba comprendido dentro del derecho civil, en figuras como el colonato, la locatio conductio rei o arrendamiento de cosas, locatio conductio operarum o arrendamiento de servicios.⁵

Este medio de producción, que inicialmente contribuyó a desarrollar las fuerzas productivas, se convirtió, debido al desinterés de los esclavos en el resultado del trabajo, en el factor determinante que precipitó el hundimiento del régimen esclavista.

Es importante resaltar que la esclavitud como medio de producción, existió en la edad antigua, la edad media y la edad moderna y es hasta la celebración de La Convención Internacional sobre la Esclavitud, celebrada en Ginebra en 1926, y en la que participaron

⁴ "Esclavitud." *Microsoft® Encarta® 2006* [DVD]. Microsoft Corporation, 2005.

⁵ Dr. Francisco Valladares, Derecho individual del trabajo y seguridad social.

los 38 países de la Sociedad de Naciones, aprobó la supresión y prohibición del comercio de esclavos y la abolición total de cualquier forma de esclavitud, las propuestas surgidas de esta Convención se confirmaron en la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1948, Mauritania fue el último país en abolirla en 1980.⁶

3. EL FEUDALISMO:

Surge a raíz de la caída del imperio romano de occidente, como un sistema contractual, que existía en Europa occidental durante la alta edad media, que se basa en las relaciones serviles, en las que el señor feudal es propietario de las tierras, el siervo de la gleba depende de él, el vasallo no sólo prestaba el obligado juramento de fidelidad a su señor, sino también un juramento especial de homenaje al señor feudal, el cual, a su vez, le investía con un feudo, con la obligación de trabajar gratuitamente para él, cierto numero de dias al año, coexistía junto con este sistema, la propiedad individual del campesino y del artesano, éste sistema no debe ser confundido con el régimen señorial, sistema contemporáneo de aquél, que regulaba las relaciones entre los señores y sus campesinos.⁷

La sociedad feudal estaba formada por pequeños principados cuyas clases dominantes eran: la nobleza y el clero, evolucionando posteriormente a la monarquía absoluta. El eje central de la economía lo constituía la agricultura, pero se advierte ya desde la alta edad media, el desarrollo del trabajo mercantil.

Dentro del mismo modo de producción feudal, cobran gran auge el artesano, que poseía un pequeño taller, explotaba a sus aprendices, valiéndose de la propiedad de las herramientas, y aparecen los gremios, que eran agrupaciones de individuos asociados cuya finalidad consistía en la regulación del trabajo entre sus asociados y el mantenimiento de un monopolio frente a terceros, entre sus principales características están; composición

⁶ "Esclavitud." *Microsoft® Encarta® 2006* [DVD]. Microsoft Corporation, 2005

⁷ "Esclavitud." *Microsoft® Encarta® 2006* [DVD]. Microsoft Corporation, 2005

jerarquizada y dirección y gobierno a cargo del maestro. Estos gremios o corporaciones estaban compuestos por el maestro, el oficial y el aprendiz.⁸

4. CAPITALISMO:

En el siglo XV, en la postrimería de la edad media, se dieron cambios, el mercader es sustituido por el comerciante, el artesano por el industrial, la agricultura primitiva adquiere un matiz científico y racional, y la navegación cobra carácter de empresa comercial, , pero no es hasta que acontece la revolución industrial en 1750 con la aparición de las maquinas y la adopción del liberalismo como doctrina reguladora de las relaciones laborales, que surge el capitalismo y las clases sociales antagónicas: la burguesía y el proletariado.

En el capitalismo debido al proceso de industrialización originado por la invención de maquinas de todo tipo, dio lugar a que el trabajador perdiera los restos de la independencia, de la cual gozaba cuando trabajaba en su propio taller o en su hogar, los obreros eran considerados, según el Dr. Balladares, en su libro derecho individual del trabajo y seguridad social, como “esclavos asalariados del capitalista”, que trabajaban en una misma empresa, que tenían contacto físico y emocional, y que esa convivencia diaria, los unía y alentaba su espíritu de defensa y lucha, lucha que hizo posible que en 1818, se aprobará la primera ley de fábricas, que se constituye como la primera tentativa que trata de impedir que los patrones abusaran de los obreros, derogando la misma, la ley chapellier, promulgada en 1791, que suprimía las corporaciones, y que había provocado abusos por parte de los empresarios, se dio una verdadera explotación de la mano de obra a través de la utilización de los medios de fuerza, incluyendo mujeres y niños, que prestaban sus servicios en condiciones carentes por completo de protección y condiciones de salubridad. Y es en esta situación que los trabajadores empiezan a adquirir conciencia de su condición de clase, destruyen maquinas, y a esta tendencia se le conoce como ludismo, que recibe su nombre

⁸ Dr. Francisco Valladares, Derecho individual del trabajo y seguridad social.



de un trabajador de un telar en Francia Nedd Lud, que cansado de la explotación a la que era sometido, incendió un telar, este hecho marco el inicio del movimiento obrero.

Posteriormente los trabajadores se dieron cuenta que sus males no se debían a las maquinas, sino a la forma capitalista de emplearlas y que la lucha no debía librarse en contra de estas, sino en contra de aquellos que la habían transformado en un medio de explotación, es decir los capitalistas, a los cuales ellos vendían su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Y es en este entorno que nace el derecho del trabajo, como consecuencia de la lucha de los obreros por obtener una legislación que los proteja. Los factores que influyeron en la aparición del derecho del trabajo fueron:

- El transito del taller a la fábrica, ocasionado por la revolución industrial.
- Aparición y crecimiento del movimiento obrero.
- La influencia de las doctrinas socialistas y utópicas

Otros acontecimientos importantes, relacionados con el movimiento obrero, sucedían simultáneamente, en Inglaterra en 1802, se dictó una ley normadora del trabajo infantil, en 1824 en Francia, se dictó una ley que prohibía el trabajo de menores en fábricas, en ese mismo año por la presión ejercida por la masa proletaria inglesa organizada en el movimiento cartista se logra derogar la prohibición de constitución de asociaciones obreras y se crea la trade-unión, en 1833 se dicta una ley limitadora de la jornada de trabajo limitándola a 12 horas diarias y se fija la capacidad laboral partiendo de la edad de 13 años, 1839, en Prusia Alemania se dicta la ley del trabajo que regulaba el trabajo de los niños y restringía a 10 horas de trabajo para los menores de 16 años, 1842, Francia se logra prohibir el trabajo de mujeres y niños en minas de carbón, 1864, en Alemania, con la llamada política social se promulga la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX, 1891, se crean los tribunales especiales para el reconocimiento de los conflictos de trabajo y de igual forma se dictan leyes referentes al seguro social.

Desde el punto de vista constitucional, aparece por primera vez consagrado el derecho del trabajo en las constituciones de Querétaro, México 1917 y en la de Weimar, Alemania 1919, el primero de los textos magnos incorpora en su articulado lo que actualmente entendemos como deberes y derechos laborales, es importante destacar la constitucionalización del derecho a la seguridad social. Tras de estas, todas las constituciones latinoamericanas posteriores incluyen dentro de su preceptos tales derechos. A nivel internacional es importante destacar que en 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada por el Tratado de Versalles fundada como una sección autónoma de la Sociedad de Naciones, convirtiéndose, en 1946, en el primer organismo especializado de la ONU, su sede central radica en Ginebra (Suiza) pero mantiene oficinas en 40 países de todo el mundo.

A. El derecho del trabajo en Nicaragua antes de la promulgación del primer Código del trabajo en 1945:

En Nicaragua antes de la promulgación del primer código del trabajo de 1945 existían una serie de disposiciones dispersas y de convenios internacionales, en los que se hace referencia al derecho del trabajo. Tales como:

1. Durante la época colonial, fueron las leyes de indias dictadas por España, la principal fuente reguladora de los temas concernientes al trabajo, como el salario, jornada de trabajo y descanso obligatorio.
2. Declarada la independencia (1821), Nicaragua carecía totalmente de la clase social que estaba efectuando la transformación, es decir el movimiento obrero o proletariado, la composición de clase era la siguiente: los terratenientes ricos latifundistas, herederos del colonialismo español, por un lado y por otro, los

campesinos, lo único que se reconoce en el art. 15 de la constitución de 1858 que prohíbe la esclavitud en todo el territorio nicaragüense.

3. En 1880, se promulga el reglamento de policía, por el presidente Joaquín Zavala, que imponía sanciones drásticas a los trabajadores.
4. De 1881 a 1883, se promulgaron leyes claramente protectoras del sector patronal, en la primera de ellas cabe destacar la creación de los llamados jueces agrícolas, funcionarios que conocían de demandas civiles, hasta una cuantía no mayor de 500 pesos y de asuntos referentes a controversias relativas al cumplimiento de los contratos de trabajo y aparcería, que era un Contrato mixto, que participa del de sociedad aplicado al arrendamiento de fincas rústicas, y que se celebra con gran variedad de pactos y costumbres supletorias entre el propietario y el cultivador de la tierra, en estas mismas leyes se da la calificación de civil al contrato celebrado o suscrito entre trabajadores y empleadores. Estos jueces agrícolas tenían la facultad de perseguir a los trabajadores que no cumplieran con la tarea que se les había encomendado, imponiendo como sanción la integración del trabajador al ejército. Una de estas leyes, promulgadas en 1883 establecía “El Estado tiene a su cargo la persecución, Captura y remisión de los obreros prófugos a la empresa o labor de donde hubieran desertado”, esta ley llega a anteponer el interés particular al interés del Estado, para garantizar la mano de obra, escasa en esa época, para la actividad agrícola del café, durante el periodo conservador.
5. En 1893, triunfa la revolución liberal, liderada por José Santos Zelaya, redactando la constitución conocida como la libérrima promulgada en 1894, se crea la Corte Suprema de Justicia así como nuevos juzgados en varios departamentos.

6. El 11 de agosto de 1894, se promulga la ley sobre agricultura y trabajadores, calificando de fraude el incumplimiento de un contrato de trabajo, por parte del obrero, con pena de 18 días de arresto y multas de 25 pesos, en el arto. 1 de la citada ley, se estipula que los jueces de agricultura, conocerían privadamente en los juicios verbales y de las demandas civiles de menor cuantía que versaran sobre “agricultura, ganadería, servicios domésticos y contratos con artesanos”, es más que evidente que para este momento no existía la idea de derecho del trabajo y mucho menos de proceso laboral.
7. En 1903 se suprimen los jueces agrícolas.
8. El código civil vigente promulgado el 1 de febrero de 1904, no hace distinción entre contrato de trabajo y arrendamiento.
9. Se crearon los tribunales industriales , Ley 19 de mayo de 1908 intensamente modificada por la Ley del 22 de junio de 1912, el Tribunal formado por el presidente de la carrera judicial y un jurado de cuatro miembros , dos elegidos por la patronal y dos elegidos por los obreros, aunque se regulaba su funcionamiento sin jurado, el tribunal conocía de los conflictos de trabajo, incumplimiento de contrato de arrendamiento, servicios de trabajo, accidentes de trabajo y sobre todo los incumplimientos de disposiciones de carácter social que no tenían señalado procedimiento judicial . La característica de este proceso era que el jurado emitía un veredicto tomando en cuenta los hechos, aplicando el derecho y sentenciando el juez presidente, tales sentencias eran irrecusables, según los casos, ya fuera en revisión ante la sala de lo civil de las audiencias territoriales o bien en casación ante el Tribunal Supremo .Los Tribunales industriales al crearse los comités paritarios subsistieron pero con competencia restringida casi exclusivamente a los accidentes de trabajo.



10. Y es por la influencia de la revolución Rusa de 1917 que los intelectuales liberales y los representantes de los artesanos y trabajadores se unen para crear lo que denominaron oficialidad y es en 1923 que nace la Federación Obrera Nicaragüense (FON), que fue en definitiva una sucursal de la América Federation of Labor Estadounidense.
11. A nivel Centroamericano, en esa misma época 1923, se elabora la nombrada Convención para unificar las leyes protectoras centroamericanas, que constituye los primeros esfuerzos para tratar de mejorar las condiciones del trabajador manual y la institución del seguro obligatorio para el caso de maternidad, enfermedad, de incapacidad permanente o accidental. Suscrita en Washington el 7 de febrero de 1923 y ratificada por Nicaragua el 24 de julio de 1924.
12. En 1926 se crearon los comités paritarios teniendo funciones normativas delegadas , de prevención y conciliación de conflictos , donde también se les atribuyeron funciones jurisdiccionales relativo a conflictos sobre reglamentación de trabajo . De este modo subsisten los Tribunales industriales pero con competencia restringida como ya se menciona con anterioridad.
13. El 13 de febrero de 1928, se suscribe el código de derecho internacional privado, denominado Código Bustamante, en la Habana, Cuba.
14. En 1930 se crea la ley de accidentes de trabajo.
15. En 1931 se constituye el primer partido político de trabajadores nicaragüenses (PTN), la cual impulsa las organizaciones sindicales e inicia su labor con la reorganización del sindicato de zapateros, en ese mismo año se crea la ley que obliga a las empresas comerciales y marítimas a contratar a un número determinados de trabajadores nicaragüenses. En este mismo año surgen los

JUZGADOS MIXTOS, siendo así mismo órgano paritario de normación y conciliación, también se le atribuyeron funciones jurisdiccionales exactamente, para las reclamaciones de despido, abandono o diferencias de trabajo, horas extras, de la misma manera que surgieron los comités paritarios, fueron sustituidos por los jurados y siguieron subsistiendo los Tribunales industriales .

16. El 28 de junio de 1930 se suscribe en Ginebra por el consejo de administración de la Oficina Internacional de Trabajo, el Convenio No.29, relativo al trabajo forzoso u obligatorio, ratificado con posterioridad por Nicaragua.
17. En 1933 se dio el proyecto del Código del trabajo, impulsado por la secretaría de agricultura y trabajo, en cumplimiento a la citada convención centroamericana de 1923, no llegó a convertirse en ley.
18. Con la muerte de Sandino en 1934, se inició una dura represión contra los sindicatos y se declaró la actividad sindical como ilegal, tras 8 meses de persecución el movimiento sindical se reorganizó, con la finalidad de que se elaborara una ley del trabajo.
19. En 1936 se promulga la ley que prohíbe pagar a los obreros sus salarios en monedas de curso legal, cabe resaltar que en ese mismo año inicia la dictadura somocista que gobernó el país por 40 años.
20. En 1938, se suprimen los jurados mixtos y los Tribunales industriales, confiriendo la competencia de estos a los Magistrados de trabajo ampliando su competencia y jurisdicción hasta crear definitivamente la Magistratura de trabajo.
21. 1939, ley sobre el trabajo nocturno de las panaderías y la ley de las sillas.
22. 1940, ley del descanso dominical.

23. 1942, ley de seguridad de los obreros, salario mínimo y horas de trabajo.
24. El 12 de enero de 1945, primer código del trabajo, cuya promulgación fue celebrada por los trabajadores con verdadero júbilo a pesar de la represión existente en todo el país debido al régimen autoritario y cruel, de Anastasio Somoza, que se apoyó en la Guardia Nacional para reprimir cualquier oposición política a su gobierno.

B. El derecho del trabajo en Nicaragua después de la promulgación del Código del trabajo de 1945.

Con posterioridad a la promulgación de este código surgieron una serie de cuerpos legales nacionales e internacionales reguladores de la relación laboral tales como:

1. En 1948 se suscribe en San Francisco, Estados Unidos de Norteamérica, por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio No. 87 Relativo a la libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicación.
2. En 1949, se suscribe en Ginebra, por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio No.98 Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.
3. En 1951, se suscribe en Ginebra por la citada organización, el Convenio No.100 Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.
4. 1957, se suscribe en Ginebra por la citada organización, el Convenio No.105 Relativo a la abolición del trabajo forzoso.



5. En 1958, se realizó el llamado "TEXTO REFUNDIDO DE PROCEDIMIENTO LABORAL". Y a nivel internacional se suscribe el convenio No. 111 Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
6. Sucesivamente, con el derrocamiento del régimen somocista por la revolución sandinista de 1979 se promulgaron una serie de normas protectoras de la clase obrera.
7. 1981, ley orgánica del MITRAB.
8. 1982, Ley de planilla de pago.
9. 1985, ley de escala salarial.
10. 1986, resolución ministerial relativa al viático.
11. 1987, se promulgan normativas salariales relativas a la cosecha de café y algodón, en ese mismo año se promulga la constitución vigente que recoge en un solo capítulo los derechos y deberes del trabajador.
12. 1993, se dicta una resolución ministerial de higiene y seguridad ocupacional.

13. 1996, ley N° 185 Gaceta Diario Oficial N° 205 del 30 de octubre de este mismo año, entrando en vigencia 60 días después, CÓDIGO DEL TRABAJO VIGENTE.⁹
14. 1997, Decreto N° 1397, Reglamento de inspectores del trabajo y decreto 55-97, reglamentado de asociaciones sindicales.
15. En el año 2000 entro en Vigor el convenio No. 182 de la citada organización relativo a la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

Capítulo II.

El Conflicto de trabajo.

Para Manuel Osorio, en su diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, los conflictos de trabajo se refieren a **“los antagonismos, enfrentamientos, discrepancias y pugnas laborales que constantemente se promueven entre patronos y trabajadores”**.¹⁰ Es decir el conflicto de trabajo, es la oposición de intereses en que las partes no ceden, es toda discusión o controversia **manifestada externamente entre empresarios y trabajadores** en cuanto a las condiciones de trabajo en su más amplio sentido, esta definición plantea como requisito para la existencia de un conflicto de trabajo que este sea **manifestado externamente y que sea una situación conflictiva permanente**.

Las relaciones jurídicas y en si las de trabajo están divididas en relaciones

⁹ Osorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. 28ª ed.-Buenos Aires: Heliasta, 2001.

¹⁰ Osorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. 28ª ed.-Buenos Aires: Heliasta, 2001.

pacíficas y relaciones conflictivas, es decir el mundo de la observancia del derecho y el de su perturbación, en un lato sensu, toda la arquitectura del derecho no es sino un gigantesco esfuerzo, no siempre coronado por el éxito, de superación de conflictos, por esto es que se dice que **“donde no hay conflictos de intereses, no hay razón de ser del derecho”**. Por lo que la experiencia primaria o el fenómeno jurídico primario es antes que cualquier otra cosa, el conflicto de intereses como factor determinante que da origen al proceso laboral.

El conflicto de trabajo es por consiguiente, una situación de desavenencia sobrevenida entre los sujetos de una relación jurídica laboral, basada en un objeto conflictivo jurídico-laboral, y exteriorizado a través de un procedimiento establecido por el derecho para dirimir tales controversias.

El encuadramiento sistemático de los conflictos de trabajo ha de hacerse dentro de lo que podría denominarse **derecho de los conflictos**, distinto y más amplio que el derecho procesal del trabajo. En efecto, el proceso laboral solo es un medio mas, entre otros varios, de facilitar la solución de conflictos laborales.

Los procedimientos de conciliación, arbitraje y mediación, y por supuesto, los medios de presión laboral, como la huelga y el cierre patronal, escapan por completo de la teoría del proceso y sin embargo quedan comprendidos en la doctrina de los conflictos de trabajo y por consiguiente el derecho de los conflictos de trabajo es mas amplio que el derecho procesal del trabajo, al que encierra dentro de si.

Definir el conflicto de trabajo es muy difícil, Manuel Alonso García en su obra Curso de Derecho del Trabajo, plantea tres hechos que dificultan dar una definición del conflicto de trabajo, como son:

1. La amplitud que alcanza el termino trabajo y su valor como fuente originaria de alteraciones sociales, que no revierten, sin embargo, siempre sobre relaciones jurídicas laborales, por ejemplo una huelga política.

2. La existencia de anormalidades que inciden sobre la relación de trabajo, como consecuencia de hechos no vinculados a una relación jurídica, ni siquiera nacidas de esta, por ejemplo la cesación de una empresa por destrucción de trabajo originada por fuerza mayor.
3. La realidad de los problemas suscitados entre personas individuales y jurídicas, o entre las jurídicas en si que se manifiestan como partes de las relaciones de trabajo, pero en cuanto no actúan como tales, por ejemplo las cuestiones surgidas entre los sindicatos acerca de cuál de ellos corresponde y ostenta la titularidad de sujeto en una convención colectiva.¹¹

1. Causas de los conflictos laborales:

Los Drs. Benjamín Blanco y Rafael Alcázar, en su obra derecho procesal laboral, exponen que con la abolición de las corporaciones iniciadas en Francia con el edicto de TURGOT (1776), surgieron las asociaciones de obreros y empresarios, con la consiguiente pugna entre el capital y el trabajo, hasta que los poderes públicos adoptaron sistemas de fuerte protección a los débiles, sometiendo los intereses particulares al superior común, arbitrando órganos jurisdiccionales para la solución de esta clase de conflictos. Por lo que los conflictos de trabajo son expresiones de la lucha de clases protagonizada por los capitalistas o empresarios y los trabajadores u obreros, la primera como clase poseedora y la segunda como clase desposeída, todo conflicto de trabajo se presenta al surgir una discrepancia en torno a algunos externos de la relación laboral que liga el empresario con el trabajador.¹²

El Dr. Francisco Balladares, plantea en su obra Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral, que con la aparición de la propiedad privada la sociedad se dividió en dos clases perfectamente diferenciadas llamadas esclavos y esclavistas, en el

¹¹ Alonso García, Manuel. Curso de derecho del trabajo, 10ª de, Barcelona. De. Ariel S.A. 1987-386 P.

¹² Blanco Benjamín y Rafael L. Alcázar. Derecho Procesal Laboral. Zaragoza, Talleres editoriales librería general, 1974, 257 P.

esclavismo; siervos y señores feudales, en el feudalismo, en la actualidad se llaman capitalistas y proletarios. Esta posición plantea dos clases opuesta que depende en la historia de un sistema económico, **pero que siempre en la relación laboral existió el conflicto laboral producto de la lucha de clases, originadas por el abuso, la explotación y el maltrato del dueño del capital o la riqueza para con el obrero, esclavo o sirviente por su pobreza y necesidad. Por lo tanto los conflictos laborales se originan a raíz de la pugna que se manifiesta por la desigualdad de derechos entre los sujetos de la relación laboral.**¹³, sin obviar el planteamiento que Marx, hace sobre la comunidad primitiva, desarrollado en esta monografía en el primer capítulo, afirma que “el territorio era en común, no existía la propiedad privada, no existía la división de clase porque el trabajo era en comunidad, era para sobrevivencia humana y se distribuía equitativamente y no para enriquecimiento propio”; para el marxismo no existe explotación del hombre por el hombre, en la comunidad primitiva, no hay Estado pero el perfeccionamiento de los instrumentos de trabajo aumento el rendimiento laboral y dio paso al trabajo individual produciendo así la desigualdad patrimonial iniciando con esto las luchas de clases que dan origen a los conflictos laborales.

2. Estructura del conflicto de trabajo:

Manuel Alonso García plantea una estructura del conflicto de trabajo, aludiendo a Bayón y Doctor Francisco Valladares Castillo en su manual teórico práctico de procedimiento laboral, cita a Bayón diciendo que “en todo conflicto existen los presupuestos, los actos preparatorios y el acto de perfección del mismo quien ha trazado un cuadro que constituye a su juicio el estudio mas acertado actualmente”.¹⁴

Bayón distingue a este respecto, que en todo conflicto de trabajo existe presupuesto, los actos preparatorios y el acto de perfección.

¹³ Valladares Castillo Francisco, Manual teórico práctico de procedimiento laboral. 2ª. De León- Nicaragua, Ed. Universitaria 1999/234 P.

¹⁴ Alonso García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 10ª Ed. Barcelona, Ed. Ariel S.A. 1987. 386 págs.

- A) Presupuesto, es el hecho o realidades necesarias para la existencia del conflicto de trabajo se subdivide en:
- a. relación jurídica previa, caracterizada por lo que al conflicto laboral se refiere, por ser una relación jurídica del trabajo.
 - b. Hecho determinante del conflicto, causa del mismo, y que engendra el enfrentamiento entre las partes de la relación, teniendo su origen en la voluntad de una de las partes, en la de un tercero ajeno a la relación, o provenir de una circunstancia objetiva, conectada directamente o no con la relación cuya alteración provoca.
 - c. Subjetivación de la causa del conflicto, con virtud suficiente para hacer que nazca en una de las partes una pretensión que podrá o no actualizarse, dando lugar, en caso afirmativo a la perfección del conflicto y quedando en el supuesto contrario, como creencia interna, sin fuerza alguna habilitante para originar un litigio entre las partes.
- B) Actos preparatorios, son actos que integran, en realidad, por la sucesión de momentos a través de los cuales la pretensión deducida por una de las partes se materializa definitivamente como suficiente para poner en marcha los instrumentos legales o convencionalmente previstos para resolver el conflicto. Bayón separa los actos preparatorios en cuatro momentos diferentes, que son:
- a. Exteriorización de la pretensión, que es la manifestación de la pretensión ante el órgano competente.
 - b. Notificación de la pretensión, anteriormente notificada a la otra parte, “en condiciones formales suficientes” para desencadenar, en su caso, la actualización del proceso llamado a dirimir, por los cauces jurídicos establecidos, el conflicto planteado.
 - c. Negativa de la parte requerida a aceptar la pretensión en los términos en que aparece formulada. Su aceptación, por el contrario, daría lugar a una situación, a lo sumo, de aparente conflicto, pero no a un conflicto verdadero.
 - d. Ratificación en su pretensión de la parte que originalmente la planteó, no conformándose con la negativa, anterior en forma de desistimiento de la posición

originaria, ni aceptando la posible contrapropuesta de la parte requerida.

- C) Acto de perfección del conflicto, que es en palabras de Bayón “aquel por el cual se manifiesta de forma definitiva y eficaz un derecho, el acuerdo de las partes de una relación **jurídica de trabajo individual o colectiva de hacer nacer una discrepancia sobre el valor, términos o subsistencia de esa relación**”. Este acto puede ser en efecto, expreso o tácito, simple o complejo, simultáneo o receptivo y de una u otra forma o grado.¹⁵

3. Clasificación de los conflictos de trabajo:

Los juicios que se plantean para clasificar los conflictos de trabajo son numerosos y diversos, Manuel Alonso García, en su obra curso del derecho del trabajo, divide los conflictos de la siguiente forma:

A) Por su naturaleza de los sujetos en litigio y a la naturaleza de los intereses debatidos e individuales y colectivos:

- a. **Individuales**, es aquel cuyas consecuencias o efectos, derivados de la pretensión que se actúa, únicamente alcanza a quienes intervienen como sujetos en el.
- b. **Colectivos**, que pueden definirse como aquel cuya consecuencias y efectos, derivados así mismo de la pretensión que encierra, se extienden a personas no vinculadas al conflicto, que resultan afectadas esencialmente por el mismo.

La diferencia entre estos estriba en el interés puramente individual de cada uno de los intereses y el interés social o colectivo, es decir cuando se conoce de antemano, sobre cuantos recaerán los efectos de la resolución, estimatoria o desestimatoria, de la pretensión que el conflicto envuelve, estamos ante un conflicto individual y en caso contrario ante un conflicto colectivo.

B) Por la pretensión que encierra atendiendo a la finalidad que se persigue:

- a. **Jurídicos o de aplicación o interpretación del derecho**, son aquellos que se

¹⁵ Valladares Castillo, Francisco, Manual teórico práctico de procedimiento laboral, 2da. Ed. Editorial universitaria 1999, Págs. 4-6.

basan en la realidad de un derecho preexistente, que sirve de fundamento a su planteamiento, lo único que se requiere por lo tanto de una existencia previa de un derecho subjetivo fundado en norma laboral. En suma, en todo conflicto jurídico se reclama contra la interpretación, aplicación o incumplimiento de una cláusula o de una norma.

- b. **De interés económico o de reglamentación o revisión**, son los que no descansan sobre la existencia de un derecho preexistente, cuya significación alcance o cumplimiento se reclama, sino que el conflicto surge de la pretensión de modificar la normativa vigente o de crear otra nueva.

D) Por su significación:

- a. **Estrictamente laborales o propios**, son aquellos que guardan una significación estrictamente laboral, conceptuando como impropios en los restantes.
- b. **No estrictamente laborales o impropios**, algunos autores excluyen los conflictos impropios de los conflictos laborales, y justifican su posición porque no hay contraposición de intereses entre el trabajador y el empresario como sujetos de una relación laboral, dichos conflictos impropios pueden ser:
 - Conflictos intersindicales colectivos, que se producen en el momento de designar a sus autoridades.
 - Conflictos intersindicales no colectivos, se producen por el incumplimiento de las obligaciones que las organizaciones sindicales asumen.
 - Conflictos entre sindicatos y sus miembros, que se originan por el incumplimiento de los mandatos de un convenio colectivo por parte de sus miembros hasta haber responsabilidad.
 - Conflictos entre trabajadores, surgen entre trabajadores con motivo del trabajo común.¹⁶

Cabe resaltar que las clasificaciones de los conflictos en individuales y colectivos por un lado y jurídicos y de interés por el otro, resultan propensos a una dualidad según

¹⁶ Alonso García Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 10ª Ed. Barcelona, Ed. Ariel S.A. 1987. 386 págs.7-11.

que se acepte una concepción subjetiva u objetiva respectivamente. Así el elemento subjetivo tiende no tanto a distinguir entre conflictos individuales y colectivos, por una parte, y conflictos jurídicos y de interés por otra, sino, arrancando de la noción del conflicto colectivo a incluir en una sola especie a los conflictos colectivos de interés y a los jurídicos. De manera análoga pero en sentido contrario, la consideración primordial del elemento objetivo, agrupa en especie única a los conflictos jurídicos del trabajo, ya sean individuales o colectivos, siendo en consecuencia, la calidad de las partes, indiferente a este respecto.

Así mismo el Dr. Alfredo Montoya Melgar, ilustre catedrático de Derecho del trabajo en la Universidad de Murcia, en su obra **el Derecho del Trabajo manual teórico practico del procedimiento laboral**(Dr Francisco Balladares Castillo) clasifica los conflictos de la siguiente manera:

- 1.- **Atendiendo a la configuración de los sujetos en el litigio y a la naturaleza de los intereses debatidos**, se distinguen los conflictos en **individuales y colectivos**.
- 2- **Atendiendo a la finalidad perseguida al plantearse el conflicto**, se distinguen los conflictos **sobre aplicación del derecho y los conflictos de regulación**.
- 3- **Otros autores clasifican los conflictos atendiendo al procedimiento y órgano de solución**, esto solo afecta a la forma de dirimir el conflicto de orden jurídico y económico.

4. Formas de solución a los conflictos de trabajo.

A parte de recurrir a los tribunales y juzgados encargados de llevar la materia en las distintas circunscripciones regionales para acceder a la justicia laboral existen otras formas de resolver los conflictos laborales entre estas están:

La conciliación que entre las partes acuerdan o con el apoyo de un amigable componedor.

Solución arbitral a través de un laudo que resuelve el conflicto.

Solución administrativa esta a través de un acto administrativo que reglamenta la solución del conflicto.

principio tutelar: Doctrinariamente se considera al derecho laboral como un derecho proteccionista a favor de los trabajadores y según el carácter inquisitivo del derecho procesal y de dirección del proceso de trabajo que le da autonomía a los procedimientos laborales, es necesario observar que el principio de aportación de parte, como expresión de las facultades materiales de dirección del proceso, supone que el dominio sobre el material procesal que constituye el fundamento de hecho de la sentencia, corresponde a las partes litigantes; es decir que recae sobre estas tanto la tarea de introducir los hechos en el proceso como la de probarlos. Si bien es cierto que este principio se encuentra atenuado en el proceso laboral (arto. 213 PR y artos. 340 y 343 C.T) y que el nuevo código (ley N° 185) estableció sobre el principio de impulso procesal las dos facultades de dirección del proceso: la impulsión de la parte y la impulsión de oficio (arto. 266 inc. e, CT) en ningún caso puede significar y bajo ninguna circunstancias puede traducirse que el juez sustituya a alguna de las partes para producir o crear pruebas. El principio de ultrapetitividad (arto 266 inc. j CT) faculta a los jueces a reconocer prestaciones no pedidas en la demanda lo que significa que el juez puede ordenar el pago de las prestaciones no pagadas, siempre que se compruebe que estas no han sido pagadas por la parte empleadora pues los jueces no pueden actuar de manera arbitraria en tal caso.

5. Autoridades competentes para conocer de los conflictos de trabajo.

Son competentes para conocer de estos conflictos de trabajo, según el Art. 270 del C.T., las autoridades laborales de los:

- a) Los Tribunales de Apelación.
- b) Los Juzgados del Trabajo.
- c) El Ministerio del Trabajo.

De igual forma el artículo 271 CT plantea la competencia de los Tribunales de Apelación, los que conocerán de las resoluciones de los jueces del trabajo pudiendo revocarlas, modificarlas o confirmarlas, todo ello sin perjuicio de las demás funciones que establezca la ley orgánica.

Comentando el artículo 272 CT, que establece que “las resoluciones que dicten Tribunales de apelación causarán estado de cosa juzgada.”, que se define como un medio de defensa que el demandado esgrime frente a la demanda, fundado en una

sentencia anterior que impide el pronunciamiento sobre el fondo en el proceso en curso y con el que pretende lograr una absolución. Se alega como excepción perentoria, aunque puede ser apreciada de oficio por el juez. Su efecto más típico es el *non bis in ídem*, expresión que indica que no puede haber dos procesos sobre un mismo asunto. Para que exista cosa juzgada es necesario que la sentencia sea firme, bien por su naturaleza, cuando no quepa recurso alguno salvo los supuestos extraordinarios que la ley establezca (por ejemplo de revisión y de rehabilitación), bien por haber sido consentida por las partes cuando hayan transcurrido los términos establecidos para preparar, interponer o mejorar cualquier recurso sin haberlos utilizado.¹⁷

Los jueces del trabajo conocerán únicamente de la materia laboral; donde no los hubiere, los jueces de Distrito Civil y Locales de lo Civil asumirán sus funciones (Art. 273 del CT.), **en este sentido cabe resaltar que se nota la buena voluntad del estado, el poder judicial y la legislación nicaragüense en tratar de dar solución de una u otra manera a la clase trabajadora haciendo uso de esta disposición donde los jueces de distrito civil y locales civiles asumirán funciones laborales sin embargo cabe resaltar que en el campo laboral se han tenido muchos avances ya que además de existir juzgado de Distrito laboral en Managua y León también existe un nuevo juzgado de trabajo en la ciudad de Chinandega y otro en Masaya .**

Los jueces del trabajo serán nombrados por la Corte Suprema de Justicia, los de las cabeceras departamentales serán abogados y tendrán las mismas calidades y, jurisdicción de un Juez de Distrito.

Los nombrados en otros lugares tendrán por lo menos las calidades que se requieren para ser Juez Local.

¹⁷ Alonso García, Manuel. Curso de derecho del trabajo, 10ª de, Barcelona. De. Ariel S.A. 1987-386 P.

El Ministerio del Trabajo es la autoridad laboral administrativa que actúa como ente auxiliar de las autoridades laborales judiciales dentro de la esfera de su propia competencia.

Habrá un cuerpo de Inspectores de Trabajo nombrado por el Ministerio del Trabajo para velar por el cumplimiento de las disposiciones de la presente ley. A los Inspectores del Trabajo corresponde conocer lo siguiente:

- **Acción Inspectora**, visitando los lugares de trabajo, interrogando al personal y revisando los libros de salarios, planillas. Así mismo examinando las condiciones higiénicas de los lugares de trabajos las de seguridad personal para los trabajadores, todo con el objetivo de velar por el cumplimiento de las disposiciones en vigor establecidas en la presente ley.
- **Acción sancionadora**, las actas que levanten los inspectores y los Informes que rindan en materia de sus atribuciones, tendrán el valor de prueba y sólo se prescindirá de ella sino hubiere otras pruebas que revelen la inexactitud, falsedad o parcialidad del acta o informe.

Las desobediencias a las disposiciones se penarán con multas, concediéndose al sancionado el Recurso de Apelación ante el Inspector General del Trabajo, dentro de las veinticuatro horas después de notificado, y contra el fallo de éste cabrá recurso de revisión ante el Director General del Trabajo, agotándose en este funcionario la vía administrativa.

El Ministerio del Trabajo a través de sus Inspectores Departamentales está facultado para resolver los conflictos laborales con la presencia de las partes en conflictos y conforme al procedimiento estipulado en el Decreto 61, Cuya cuantía no exceda de los seis mil Córdobas.

Si una de las partes no compareciera sin alegar justa causa, la Inspectoría

Departamental del Trabajo después de tres citas fallará el caso dentro de las veinticuatro horas siguientes a la última cita dando por admitidos fictamente los extremos de la demanda. La resolución podrá ser apelada en el término de veinticuatro horas más el término de la distancia, para ante la Inspectoría General del Trabajo, las resoluciones dictadas por ésta no tendrán recurso alguno. Los acuerdos llegados por las partes ante el ministerio del trabajo causan estado.

La competencia de los jueces laborales se divide por tres razones:

- **Por razón de la materia**, planteado por el Art. 275 del C.T. que establece: **“Los jueces del trabajo conocerán, en primer instancia, dentro de su respectiva jurisdicción, de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico que surjan entre empleadores y trabajadores, solo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de la aplicación del Código del Trabajo, leyes, decretos, reglamentos del trabajo, del contrato del trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él. Conocerán además de denuncias de carácter contencioso que ocurran con motivo de la aplicación de la ley de seguridad social y de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo, con facultad de aplicar las penas consiguientes”**.
- **Por razón de la cuantía**, los jueces del trabajo conocerán de toda demanda laboral, independientemente de la cuantía (Art. 276 del C.T.).
- **Por razón del territorio**, es juez competente para el conocimiento de las acciones jurídicas derivadas del contrato o relación de trabajo:
 1. El del lugar de la celebración del contrato o el de la ejecución del trabajo, a elección del demandante.
 2. El del lugar del territorio nacional en que se celebró el contrato de trabajo, cuando se trate de pretensiones nacidas de contratos celebrados con

trabajadores nicaragüenses, para la prestación de servicios en el exterior (Art.277 del C.T.).

Cuestiones y asuntos laborales que no fueran competencia de los jueces del trabajo serán conocidas por las autoridades del ministerio del trabajo de acuerdo con leyes especiales.

Los conflictos de competencia que surjan entre los jueces del trabajo serán resueltos en definitiva por el Tribunal de Apelaciones respectivo o por la Corte Suprema de Justicia cuando no lo haya un tribunal de apelaciones como instancia superior jerárquica.

Los jueces involucrados en el conflicto, deberán remitir los autos a dicho tribunal, de oficio o a solicitud de parte, dentro de las veinticuatro horas siguientes al conocimiento del conflicto o a la introducción de la solicitud, en su caso.

El Tribunal de Apelaciones, dentro del tercer día de recibidos los autos, decidirá el conflicto y remitirá los autos al juez del trabajo competente, con la mayor brevedad posible, a efectos que continúe o reanude de oficio el procedimiento (Art. 280 del C.T.).

Capítulo III.

Principios generales del proceso laboral

El proceso laboral es una relación jurídica tutelar, que pretende en especial la protección de los derechos del trabajador, constituyendo una excepción al principio teórico de la igualdad jurídica, por lo que el proceso laboral está regido por un conjunto de principios y normas que le dan una determinada configuración y estructura. Estos principios están orientados a la solución de los conflictos originados por intereses individuales en pugna.

Estos principios del proceso laboral varían según el país, la materia y hasta cuantía e importancia de los intereses en conflictos.

Manuel Alonso García, plantea los principios según informan el desarrollo del proceso laboral, por lo que deja aparte los comunes entre el proceso laboral y el proceso civil común, llamándolos: Principios Singulares del Proceso Laboral.

Principio tutelar: que viene a constituir una sustitución del postulado de la justicia rogada en lo civil. El principio de la justicia rogada en lo civil, se halla templado y humanizado dentro del enjuiciamiento del trabajo, por su carácter tutelar. El Art. 266 del CT., establece once principios que fundamentaran el procedimiento laboral, En el proceso en general, como institución jurídica esta regido por un conjunto de principios y normas que le dan una determinada configuración y estructura, orientada con mayor o menor eficacia en su finalidad, que es la de servir de instrumento para asegurar y garantizar el orden social mediante la solución de los conflictos originados por intereses o derechos interpuestos. En la práctica estos principios se aplican a cada una de las partes para darles seguridad y garantía procesal; este conjunto de principios rectores en materia laboral los encontramos en el artículo 266 del código de trabajo vigente.

1. **Principio de Impulso judicial:** se manifiesta en la más directa y activa intervención del magistrado en el proceso, el cual se desarrolla una vez puesto en marcha por las partes. En íntima relación con esta característica, se halla el predominio de la función inquisitiva que al magistrado corresponde y la débil disposición con que las partes cuentan en el proceso. Este carácter inquisitivo del proceso laboral y dirección del procedimiento le concede autonomía de los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso de normas adjetivas de otros complejos jurídicos o derechos comunes. Bajo la vigilancia del nuevo código del trabajo se han dictado una serie de medidas que tienden a colocar a la parte social mas débil en condiciones de paridad frente al mas fuerte ante estas situaciones de desigualdades, hay que hacer un tratamiento desigual constituyendo una excepción en la relación jurídica tutelar, ya que pretende una especie de protección de derechos del

trabajador. En este principio se amplían poderes del juez sobre el proceso y contribuyendo a dar la flexibilidad y autonomía al proceso, bajo el principio de inquisitivo aborda su imparcialidad y rompe el equilibrio procesal de las partes desarrollándose esto con el Artículo 267.CT cuando afirma que las normas y principios de las prácticas propias del derecho del trabajo.

2. **Principio de Concentración:** los diversos momentos que integran el proceso laboral se resuelven en unidad de acto. El principio de procedimiento de concentración de unidad de acto tiene estrecha relación con el principio de oralidad a partir de la demanda y sustancialmente en el juicio y tramites del trabajo Artículo 266 literal a y este a su vez a la concentración de las pruebas aportadas por todos los medios probatorios para su valoración usando criterios de la sana critica consiste en reunir toda la actividad procesal en menor cantidad de actos y el Artículo 327 .CT establece el tiempo probatorio. Este principio constituye una medida para acelerar el proceso en menor tiempo posible, haciendo referencia que todos los incidentes y excepciones se resuelven por el juez en sentencia definitiva Artículo 320 CT, este articulo tiene como finalidad resolver las pretensiones de manera rápida ya que si se realiza de forma tardía pierde la naturaleza proteccionista.

3. **Principio de inmediación:** según lo cual el mismo magistrado ante quien el juicio se celebra es el que decide en la sentencia.

4. **Principio de Oralidad:** es el predominante en el proceso laboral. Así pues, no se trata de que en el proceso laboral no se admitan escritos, sino que, a partir de la demanda, el desarrollo del juicio ante la magistratura es sustancialmente oral.

5. **Principio de Rapidez:** la razón de este principio esta inspirada en la significación propia de las pretensiones laborales y sobre todo, en la situación de una de las partes, la parte trabajadora , plazos, horas hábiles, términos, etc. se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo.

6. **Principio de Gratuidad:** la administración de justicia en el proceso laboral es

gratuita, hasta la ejecución de la sentencia.¹⁸

De una forma similar Alfredo Montoya Melgar, plantea los principios informadores del proceso laboral y los divide en principios comunes entre el proceso laboral y el proceso civil, y principios concretos del proceso laboral.

Los Principios comunes entre el proceso laboral y el civil, son:

- a) **Principio de contradicción:** donde las partes exponen al órgano judicial sus opuestas pretensiones.
- b) **Principio de publicidad del juicio:** según el cual este ha de desarrollarse en audiencia pública.
- c) **Principio de dispositividad:** según el cual son las propias partes en litigios las que han de promover el proceso, acción, defensa, alegaciones y proposición de las pruebas. El proceso laboral, al igual que el civil, no se rige por un principio inquisitivo, sin embargo, el juez desenvuelve actuaciones investigadoras como las providencias o “diligencias” para mejor proveer.¹⁹

Pese a esos rasgos comunes, el proceso laboral ha alcanzado su peculiaridad frente al civil inspirándose en principios específicos, que cabe resumir en uno, “**la especial protección o tutela que se dispensa al trabajador en el curso del proceso**”, mientras que las partes en el proceso civil se sitúan en posición de absoluta igualdad ante el juez.

El Art. 266 del C.T., establece once principios que fundamentaran el procedimiento laboral.

En la práctica estos once principios son los siguientes:

1.- Gratuidad.

¹⁸ Alonso García, Manuel. Curso de derecho del trabajo, 10ª de, Barcelona. De. Ariel S.A. 1987-386 P.

¹⁹ Montoya Melgar Alfredo, Derecho del trabajo, 18ª. De Madrid, De tecnos, 1997, 812 p.

- 2.- Oralidad.
- 3.- Inmediación.
- 4.- Publicidad.
- 5.- Impulsión de oficio.
- 6.- Concentración de pruebas.
- 7.- Lealtad procesal y buena fe.
- 8.- Celeridad.
- 9.- Conciliación.
- 10.- Ultrapetitividad.
- 11.- Carácter inquisitivo.

1. Gratuidad.

La administración de justicia en el proceso laboral es gratuita, no hay papel sellado, boletas, fiscales, ni intervención de asesor en estos juicios. Así el Art. 284 del CT. plantea que no es necesaria la intervención de asesor en estos juicios.

Igualmente el Art. 305 del CT., plantea que en asuntos de trabajo no será necesario depósito alguno en dinero para recusar, ni en ningún otro caso, salvo en el caso de embargo preventivo. La tramitación del juicio se hará en papel de oficio o común pero las partes están obligadas a pagar costas cuando en ellas fueren condenadas. Este principio presenta dos aspectos: por un lado la **gratitud para ambas partes en la fase de cognición** y de otro lado, **lo innecesario que es la participación de un asesor en el juicio.**

Así el carácter tuitivo del derecho del trabajo, se comunica al proceso laboral para asegurar al trabajador **“parte más débil de la relación”**, una mayor accesibilidad a la jurisdicción.

De igual manera el Dr. Aníbal Solórzano Renazco en sus prolegómenos de Derecho Civil comentado dice : **“mas este principio no implica que los litigantes no**

tengan que desembolsar nada en la prosecución de sus demandas; Jueces, secretarios o empleados de los Tribunales no pueden recibir o exigir de aquellos, como salario, dadivas propina, dinero o cosa alguna, ni recompensa o servicio .La ley estima como soborno esos actos y los sanciona. Aparte el Estado esta obligado a pagar a sus jueces y la administración de justicia es gratuita, so pena de denegación de justicia “conforme el arto.165 en la administración de justicia no cobrara nada por las actuaciones y tramites que debe realizar en consecuencia “ la justicia en nicaragua es gratuita”.²⁰

2. Oralidad.

De las actuaciones en las diligencias en materia laboral y trámites. El Art. 307 del C.T., establece que la demanda podrá ser verbal o escrita. El Art. 308 del C.T., expresa que si la demanda se interpone verbalmente, la autoridad laboral levantará acta llenando los requisitos señalados en el Artículo 307. Igualmente se emplea el principio de oralidad en el trámite conciliatorio, Art. 323 del C.T. Así mismo el Art. 309 del C.T., establece que las subsanaciones de la demanda las hará el interesado en forma verbal, si así lo desea.

Este principio persigue la simplificación formal y la celeridad del proceso, evitando las complejidades y dificultades intelectivas del proceso. Así en materia penal se demuestra la preferencia genérica de este principio. En el Proceso del trabajo se ve la demanda, la conciliación y subsanaciones en el juicio.

En los actos procesales predomina lo hablado sobre lo escrito como modo de expresión y comunicación entre los diferentes sujetos que intervienen en el proceso. Si tradicionalmente se ha venido sosteniendo que el elemento base para diferenciar un procedimiento oral de otro escrito se centraba en la manera de aportar las partes los

²⁰ lic. Ramón Gonzáles Clavijo, Lic. Ricardo Barcenás Molina y Dra. Belda María Carcomo Sánchez. Modulo Instruccional Derecho Laboral. Proyecto Regional de capacitación Instruccional de Continuada a Jueces y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. PNUD/ESPAÑA.

hechos al proceso, de formular la. Pretensión, hoy no cabe admitir que existe un momento clave y determinante. En que la demanda y la contestación se realizaran por escrito, pero en el que todos los demás actos fueran orales, hubiera de ser calificado de escrito y negaría a muchos procesos la condición de orales.²¹

Por lo antes planteado este principio supone tanto el contacto directo del juez con las partes en el juicio como su personal preferencia en las fases de alegaciones y prueba. Consecuencia de esto es, que el mismo juez que ha conocido del juicio sea el que resuelva la litis.

3. Inmediación.

Es la presencia obligatoria de las autoridades laborales en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites, y la facultad de suplir el derecho que no hubiere sido alegado. Art. 308, 323, 328 y 346 del C.T. En los artículos señalados podemos observar que la letra de la ley señala como autoridad laboral al juez del trabajo, quien deberá estar presente en las diligencias que este ordena en el transcurso del proceso.

Por lo antes planteado este principio supone tanto el contacto directo del juez con las partes en el juicio como su personal preferencia en las fases de alegaciones y prueba. Consecuencia de esto es, que el mismo juez que ha conocido del juicio sea el que resuelva la litis.

Afirma el profesor Montero Aroca, **“que la oralidad implica la inmediación, es decir, la exigencia de que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las demás personas que intervienen en el proceso, sin que exista entre ellos elemento**

²¹ Aroca Montero, “Comentarios de la ley de procedimiento Laboral”.

alguno interpuesto. Esta exigencia es particularmente importante relación a loas pruebas, hasta el extremo de que normalmente se ha venido concibiendo la inmediación solamente como la exigencia de que le juez que ha de pronunciar la sentencia, haya asistido a la practica de las pruebas”.²²

El principio de la inmediación se halla íntimamente vinculado con el de oralidad, en cuanto, solo en el procedimiento oral puede ser plena y eficazmente aplicada. En un sentido principal, todo juez debe entender la inmediación **como presencia garante de los derechos de las partes en la práctica de la prueba**, es decir no se trata de un derecho estatutario simplemente, sino que supone realzar la posición del juez en su función de garante de los derechos fundamentales de las partes en el proceso (Art.160 Cn.). Sin bien es cierto que la constitución de nuestro país no expresamente a este principio pero es evidente que el juez para juzgar dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 159 Cn. Debe tener elementos suficientes conocidos por el mismo y no por otras personas y, además, y como ya se ha indicado, la inmediación supone una garantía para los derechos de los ciudadanos, garantía, protección y tutela expresamente encomendada a la administración de justicia.

4. Publicidad.

Consiste en dar a conocer los actos procesales incluso a quienes no sean parte en el proceso. Este principio se encuentra estrechamente vinculado con los medios de comunicación procesales como son la notificación, la citación, el emplazamiento y el requerimiento. Todas las providencias, autos y sentencias deben ser publicados por estos medios legales en tiempo y forma de ley. Por lo que todas las partes que intervienen en el

²² Aroca Montero, “Comentarios a la ley de procedimiento laboral”.

juicio e igualmente a las personas que le puedan deparar perjuicios, deben ser comunicadas de todas las resoluciones dictadas por la autoridad laboral en tiempo y forma de ley durante el proceso laboral. Algo muy importante de este principio, es que para la validez de una notificación no se requiere el consentimiento del notificado.

Según la doctrina el principio de publicidad se desarrolla en un doble ámbito: interno y externo, la publicidad interna desarrollada dentro del proceso , implica que para las partes no existen eficazmente los actos procesales que no les hayan sido notificados , por su parte, la publicidad externa, supone un mecanismo procesal estructurado en forma tal que sus actos principales pueden ser conocidos por la generalidad de la ciudadanía, afecta la publicidad de los actos de prueba, de las conclusiones, de la sentencia e impone un sistema que haga posible los testimonios y las certificaciones de todos los actos procesales. A su vez, la publicidad externa implica el derecho de todos los ciudadanos a presenciar las actuaciones judiciales, si bien este principio debe ser matizado, en el sentido de que tal conocimiento público debe recaer sobre la totalidad de los actos procesales, sino solo con relación a aquellas actuaciones publicas.

Este principio es objeto de amplio tratamiento en la ley orgánica del poder judicial de Nicaragua, al prever el mismo en sus Art.101, 102 y 103.

Surge como una garantía para el ciudadano frente al proceso totalmente escrito y secreto, propio del proceso inquisitorial de finales del siglo XVIII, en el que todo se oculta, emerge pues como garantía o freno a posibles manipulaciones de quienes administran justicia, como medio para el fortalecimiento de la confianza del pueblo en los tribunales e instrumento de control de la justicia, como consecuencia de esto pasa a formar parte de la dogmática de las constituciones, por ejemplo la constitución nicaragüense se refiere expresamente a este principio en el art. 165 y no podía ser de otra forma por ser Nicaragua un estado democrático de derecho, residiendo la soberanía en el pueblo, lo que significa que nada puede permanecer oculto o secreto, teniendo derecho los ciudadanos a conocer la

forma en la que se conducen los poderes del Estado, pues, además el art. 158 de la constitución de la república de Nicaragua, establece que la justicia emana del pueblo.²³

Son varios y distintos los conceptos y clasificaciones doctrinales sentadas en torno a la publicidad, pero conjugando las notas esenciales de todos se puede afirmar que **la publicidad en el proceso contemporáneo ha de serlo tanto frente a las partes como a terceros.**

5. Impulsión de oficio.

En general el impulso procesal consiste en impelar las actividades de tránsito sucesivo de cada una de las fases del procedimiento, o sea la fuerza que hace avanzar el proceso hacia su fin. **Puede ser a petición de las partes o por la propia actividad del juez o tribunal.** Si el impulso procesal se debe a la actividad del juez o tribunal recibe el nombre **de impulso de oficio**, esto supone que la ley le concede a la autoridad que esta conociendo del proceso, la facultad para que terminado un acto procesal, ordene la realización de los siguientes dentro del orden lógico que todo procedimiento impone.²⁴ Pero como los autores han señalado este principio, no debe confundirse con **“El proceso de oficio”**, denominación impropia porque el juez no promueve el proceso con presentación de demandas, alegaciones, proposición de pruebas, conclusiones, etc.

Se pretende pues con este principio no dejar, como ocurre en otros procedimientos, en manos de las partes la continuación del proceso iniciado, responde a la necesidad de garantizar el equilibrio real entre las partes.

El juez laboral está obligado por la ley a efectuar subsanaciones como las que habla el Art. 309 del C.T., pero no de manera personal, sino previniendo al interesado de aquellas

²³ Lic. Ramón Gonzáles Clavijo, Lic. Ricardo Barcenás Molina y Dra. Belda María Carcomo Sánchez. Módulo Instruccional Derecho Laboral. Proyecto Regional de capacitación Instruccional de Continuada a Jueces y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. PNUD/ESPAÑA.

²⁴ Lic. Ramón Gonzáles Clavijo, Lic. Ricardo Barcenás Molina y Dra. Belda María Carcomo Sánchez. Módulo Instruccional Derecho Laboral. Proyecto Regional de capacitación Instruccional de Continuada a Jueces y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. PNUD/ESPAÑA.

y ordenando la conveniente puntualización de los requisitos en la demanda. Igualmente la autoridad laboral impulsará de oficio todo el proceso en si porque de una u otra forma el juzgador dirige formal y materialmente el proceso, así como la conducción de las pruebas. Art. 283 y 340 del C.T., que hablan sobre la asistencia del juez y la inspección judicial de oficio.

Bajo este aspecto se limita el carácter dispositivo del proceso, ya que las partes conservan el **dominium litis**, puesto que a ellas corresponden iniciar el proceso normalmente, proponer las pruebas etc.

6. Concentración de pruebas.

Consiste en reunir toda la actividad procesal posible en la menor cantidad de actos complejos evitando por consiguiente la dispersión, es decir examinar el hecho en un periodo breve, reduciendo en una sola audiencia o a pocas audiencias próximas unas a otras.²⁵

El profesor Montero Aroca plantea que **“decir oralidad es decir concentración”** y esta debe considerarse desde 2 puntos de vista complementarios:

- a. Con relación a la actividad procedimental, la concentración aspira a que todos los actos procesales se realicen en una audiencia o, por lo menos, en el mínimo numero de audiencias necesarias y próximas en el tiempo. La unidad de acto ha sido una de las aspiraciones en el proceso laboral.
- b. Con relación al contenido del proceso, la concentración significa que todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales no impiden la entrada en el fondo del asunto, no provocan un procedimiento independiente y son resueltas en el momento de la sentencia definitiva.,

²⁵ Lic. Ramón Gonzáles Clavijo, Lic. Ricardo Barcenás Molina y Dra. Belda María Carcomo Sánchez. Modulo Instruccional Derecho Laboral. Proyecto Regional de capacitación Instruccional de Continuada a Jueces y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. PNUD/ESPAÑA.

Siendo la concentración la **“compañera de viaje”** de la oralidad, no resulta nada extraño que se encuentre prácticamente ausente en aquellos procesos dominados por el principio de escritura.

Así el Art. 328 del C.T., establece claramente la concentración de pruebas, al expresar, **“las pruebas deberán producirse en el término probatorio; con citación de la parte contraria y ante la autoridad laboral que conoce la causa, o por requisitoria, salvo la prueba documental y la absolución de posiciones, que podrán presentarse en cualquier estado del juicio antes de la sentencia”**, lo que viene a establecer la unidad del acto en el proceso laboral.

Según este principio los actos procesales se suceden en el tiempo, en tal sentido las pruebas serán evacuadas en el término probatorio y en la forma de ley.

Así el Art. 327 del C.T. establece que el término probatorio será de seis días, prorrogable por tres días más en casos justificados a juicio del juzgador o a petición de parte. Sobre la decisión judicial no habrá recurso alguno.

Para finalizar se puede afirmar que este principio constituye una medida para acelerar el proceso, que consiste en concentrar sus actividades en un espacio de tiempo lo mas corto posible, reuniendo la menor cantidad posible el tratamiento de todo el contenido del proceso.

7. Lealtad procesal y buena fe.

Consiste en hacer transcurrir el litigio dentro de los márgenes de buena fe que sean razonablemente exigibles, a pesar de que las posiciones de las partes sean contrapuestas.

Uno de los deberes de los litigantes es el mantener el respeto a los funcionarios que intervienen en el proceso laboral. Igualmente, están obligadas las partes a prestar al

órgano jurisdiccional, con veracidad y buena fe, las colaboraciones necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos discutidos. Por lo que en cualquier estado del juicio los jueces podrán disponer las medidas necesarias para esclarecer la verdad de los hechos, mantener la igualdad de los litigantes y prevenir y sancionar todo acto contrario al deber de lealtad, probidad y buena fe, así como aquellas tendientes a la más rápida y económica tramitación del proceso, tienen el deber de responder con veracidad sobre lo que les fuese preguntado.

En general se puede afirmar que este principio vincula al juez y a las partes y se manifiesta en que estas han de actuar de modo positivo, con buena fe, probidad, veracidad o, en otros casos no ha de actuar de determinada manera, no han de ejercer abusivamente su derecho, no actuaran con finalidad dilatoria, el juez podrá y esta dentro de sus deberes, rechazar incidentes y excepciones propuestas con finalidad dilatoria o que entrañen abuso de derecho, siempre debidamente motivado, sin suponer nunca arbitrariedad y discrecionalidad del juez.

8. Celeridad.

Consiste en encontrar solución lo más rápido posible a los conflictos suscitados en el proceso, evitando dilaciones indebidas, impidiendo la prolongación de los plazos y eliminando los trámites innecesarios, siempre que no origine situaciones de indefensión. La doctrina ha afirmado que es difícil admitir que la celeridad sea un verdadero principio, comparándolo con los anteriores, conformador del proceso y procedimiento, mas bien debe tratarse como una consecuencia de esos principios o, si se prefiere, del objetivo perseguido por ellos.

Desde un punto de vista jurídico la celeridad no nos llevaría a u principio, sino a un derecho de las partes a un proceso sin dilaciones indebidas, que debe concebirse como u derecho subjetivo de rango constitucional de las partes del proceso, dirigido

frente a los órganos del poder judicial en cuanto a titulares de la potestad estatal.²⁶

Este principio está orientado hacia la economía procesal y a que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez, de esta forma el procedimiento especial de las excepciones opuestas en un juicio laboral se resuelve de la siguiente manera:

El Art. 320 del C.T., establece, que las excepciones deben oponerse en la contestación de la demanda o contrademanda, expresándose los hechos. Todas las excepciones las resolverá la autoridad laboral en la sentencia definitiva, excepto las de incompetencia de jurisdicción e ilegitimidad de personería, que debe resolverse de previo y especial pronunciamiento.

De igual forma el Art. 321 del C.T., plantea que toda excepción propuesta sin ningún fundamento, con el fin de retrasar el proceso, será rechazada de inmediato y sin ulterior recurso.

Así los términos del proceso laboral, dos días para contestar demanda (Art. 312 C.T.), seis días para presentar las pruebas (Art. 327 del C.T) y tres días para dictar sentencia (Art. 346 del C.T), reflejan la urgencia de la resolución de las pretensiones.

Este principio es uno de los más importantes del proceso laboral ordinario puesto que tiene como objetivo principal, evitar el retardo de justicia en lo laboral y no perjudicar al trabajador, ni al empleador en cuanto resuelve con la mayor brevedad posible las pretensiones planteadas por ambas partes.

²⁶ lic. Ramón Gonzáles Clavijo, Lic. Ricardo Barcenás Molina y Dra. Belda María Carcomo Sánchez. Módulo Instruccional Derecho Laboral. Proyecto Regional de capacitación Instruccional de Continuada a Jueces y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. PNUD/ESPAÑA

El Art. 285 del C.T., plantea que la primera notificación al demandado, se hará en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atendiere sus negocios dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la demanda.

No estando presente, se le dejará la copia y cédula con cualquier persona que allí residiere, siempre que fuera mayor de 15 años de edad, o al vecino más próximo que fuera habido. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla se fijará la cédula en la puerta de la casa o local.

Los Art. 289 al 293 del C.T., plantean los términos judiciales en cada caso específico, demostrando la celeridad como característica principal.

Así la urgencia de resolver las pretensiones da al proceso laboral la necesidad de agilizar los plazos, utilizando diversos mecanismos jurídicos como lo son **instituir plazos perentorios e improrrogables**, más cortos que los que rigen en el proceso civil, haciendo irrecusables determinadas decisiones, **exigiendo la unidad del acto en el juicio**, en fin, suprimiendo el trámite de incidentes del proceso civil e imponiendo al juez laboral que resuelva las cuestiones previas en la propia sentencia. Pero a pesar de lo anterior, existe la dilatación real de los plazos que deja al pendiente la solución del conflicto.

9. Conciliación.

Consiste en promover la resolución del asunto en forma amigable, invitando a las partes a ajustar los ánimos, buscar las coincidencias, a avenirse, a que propongan una forma de arreglo para dar por terminada la cuestión suscitada.

Hace que los procedimientos laborales, tanto administrativos como judiciales, se han más expeditos y eficientes, a través de este trámite, basado en el convencimiento de que es indispensable buscar el acuerdo entre las partes, evitando en lo posible la propagación de juicios y promoviendo buenas relaciones entre trabajadores y

empleadores. El presente principio esta estrechamente vinculado con el objetivo del principio anterior donde lo que se trata de buscar es evitar el retardo de justicia y resolver rápidamente los problemas laborales ventilados en el juzgado, entre el trabajador y el empleador.

Ante el órgano judicial de manera obligatoria y previa a la iniciación de la fase probatoria, se efectúa el trámite conciliatorio como un intento de que a través de la avenencia lograda en el acto de conciliación, se evite la continuación del proceso iniciado con la demanda, interrumpiendo su culminación con la sentencia, profesores como **Alonso Olea y Miñambres, De la Vila , García Becedas, Guadalupe Hernández, Fernando Salinas y Saura I Lluria** (estos 3 últimos laboristas españoles) , mantienen el carácter de procesal de este tramite intercalado en la sucesión de actos judiciales y afirman que **“aparece configurada la conciliación judicial como un verdadero acto procesal, concebido así como un proceso de eliminación del conflicto existente entre las partes”**, aunque para **Montero Aroca**, se trata de un acto de jurisdicción voluntaria, consistente en la actividad que el Estado realiza para prevenir los litigios. Por conciliación hay que entender la **actividad desarrollada por las partes en un conflicto de intereses y ante un tercero ajeno al conflicto, dirigida a obtener una composición justa del mismo**, para **Montero Aroca** es la **“comparecencia obligatoria o facultativa de las partes ante una autoridad designada por el Estado o ante un órgano constituido según las reglas de aquel, para que en su presencia traten de solucionar el conflicto de intereses que lo separa”**, se caracteriza por ser un sistema de autocomposición en el que interviene un tercero ajeno al conflicto que se limita a acercar a las partes para que estas puedan solucionar por si mismas el conflicto.

La Conciliación, aparece en el procedimiento laboral, a través de los Art. 323 al 335 del C.T. donde la autoridad laboral actúa como mediador entre el trabajador y el empleador (comparecientes) buscando un arreglo amigable entre ambas. Todo ello se redactara en acta, la que firmaran los comparecientes, el juez y el secretario.

Los acuerdos a que llegaren las partes en el trámite conciliatorio producirán, los mismos efectos que las sentencias firmes y se han de cumplir en las mismas formas que estas.

10. Ultrapetitividad.

Consiste en emitir fallos mas haya de lo pedido y controvertido, en base a la verdad material surgida a través de las pruebas aportadas por las partes, supliendo la omisión del demandante, se pone de manifiesto cuando el juez puede reconocer prestaciones que no fueron pedidas por el compareciente en la demanda, este principio aparece vinculado con el principio que rige el derecho sustantivo laboral de **“norma mas favorable al trabajador”**, es decir que entre varias normas se selecciona la norma, cualquiera que sea su rango que contenga disposiciones mas favorables para el trabajador, e incluso a la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Para que este principio se pueda concretizar y poder el juez reconocer todas las prestaciones sociales, el compareciente tiene que exponer todos los hechos de forma clara y precisa, el origen y final de la relación laboral, el conflicto objeto del juicio, es decir, lo que se pide o reclama con lugares y fechas, por que el juez no puede suplir las omisiones de hecho (Art. 1027 del Pr.).

Cuando la demanda no cumpla con los requisitos establecidos en el Art. 307 del C.T., especialmente los incisos (d), y (e), el juez debe ordenar al demandante que subsane las omisiones, puntualizándolas en forma conveniente (Art. 309 del C.T.)y esta podrá ser aclarada por el demandante y reformarla con nuevos hechos personas o pretensiones (Art. 3 11 del C.T.).

11. Carácter inquisitivo.

Consiste en ampliar los poderes del juez sobre el proceso, que contribuyen a la elasticidad y autonomía del proceso laboral en relación con otros procesos, esto en atención al orden publico que inviste a la legislación laboral, para facilitar la

búsqueda de la verdad de la situación real , que no es distinta de la verdad de la situación jurídica.

Pocos problemas plantea en la doctrina contemporánea la determinación del principio inquisitivo, limitándose los autores a señalar que se refiere a **“si y sobre que se discute”** en el proceso, es decir, se trata de **“un poder de disposición sobre el ejercicio de la acción y el objeto del proceso”**.

Es un principio derecho procesal y de dirección del proceso de trabajo, concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión de las normas adjetivas a otros campos jurídicos.

El ámbito y aplicación del Derecho Procesal se encuentra ligado a este principio, Art. 267 del C.T. exponiendo que el Derecho Procesal se basa en las normas, principios y prácticas propias del Derecho del Trabajo, y está destinado a formar una organización racional para la solución de los conflictos individuales y colectivos que pudieran surgir entre trabajadores y empleadores .

Además, es el instrumento para el ejercicio de la función administrativa y jurisdiccional del Estado y para la protección adecuada de los factores de la producción involucrados en la relación de trabajo.

Capítulo IV.

Proceso laboral ordinario nicaragüense, contemplado en la ley N° 185, código del Trabajo vigente, desde la interposición de la demanda hasta la ejecución sentencia.

Cuando un conflicto laboral accede a un órgano jurisdiccional del orden social, mediante el ejercicio de alguna pretensión, surgen una serie de actuaciones para resolver la pretensión y solucionar el conflicto, a ese **conjunto de actuaciones que se suceden en una determinada forma y tiempo es a lo que se conoce como proceso laboral**, que es el instrumento propio y exclusivo de que se vale la actuación jurisdiccional para cumplir su función, es decir, para juzgar, resolviendo los conflictos que la parte que ejercita una pretensión plantea ante un órgano jurisdiccional, en nuestro caso del orden social.

La totalidad de actuaciones se realizan ante los órganos judiciales laborales, (anteriormente mencionados en el capítulo referente al conflicto de trabajo) estas actuaciones no se seguirán de cualquier manera, sino siguiendo una determinada forma que se conoce como **procedimiento laboral**, que es el lado externo, meramente formal del proceso.

Este proceso no se rige por un proceso de libertad en las formas, sino que debe ajustarse necesariamente a la regulación legal, puede pues afirmarse la existencia de un principio de legalidad en la regulación del modo y orden con arreglo al que deben realizarse las actuaciones procesales, y es este procedimiento el regulado en la ley N° 185, código del Trabajo vigente y objeto de estudio de este trabajo monográfico.

El proceso es un fenómeno dinámico, que se construye sucesivamente, con la colaboración del órgano (jueces, magistrados, secretarios etcétera) y de sus auxiliares (ministerios públicos, y empleados públicos), por una parte y de los litigantes y sus auxiliares, por otra, unos y otros deben cumplir para ello una serie sucesiva y coordinada

de actos jurídicos, que se denominan actos procesales.

El Art. 5 Pr. confunde procedimiento con juicio, pero a lo que este artículo se refiere es al procedimiento, al aspecto de forma. Un juicio puede tener procedimiento ordinario o extraordinario (sumario, verbal, especial, ejecutivo) En la materia del conflicto, el juicio puede ser civil, penal, laboral, mercantil, administrativo, etcétera, por lo tanto, al juicio laboral lo podemos definir **como la disputa legal que sobre una relación de trabajo, sostienen dos personas, una llamada demandante y otro demandado, ante un juez competente sobre acciones reales y personales, donde el demandante es quien pide y el demandado es a quien se le pide.**

El objetivo central del proceso laboral es la búsqueda de la verdad material y en este los órganos judiciales han de estar especialmente comprometidos en el descubrimiento de la totalidad de la relación material debatida.

Para lograr encontrar esa verdad material, el juez haciendo uso de las normas y principios del procedimiento que conforman la legislación procesal laboral, deberá asegurar al efectivo equilibrio de las partes en todas las actuaciones del proceso, partiendo de la base de que en la mayor parte de los casos el demandante es el trabajador, quien tendrá mayores dificultades que el empleados para cumplir eficazmente con sus deberes procesales. En este sentido se puede afirmar que el derecho procesal laboral no es pues un conjunto de normas neutras y aisladas del derecho sustantivo laboral, sino que ambos son realidades inescindibles, actuando este, el proceso, como un instrumento más, y de singular importancia para el cumplimiento de los fines pretendidos por aquel, el sustantivo.

A. LAS PARTES EN EL PROCESO LABORAL ORDINARIO.

Las partes son los sujetos (demandante y demandado) del litigio sometido al órgano judicial. Pueden ser partes del proceso laboral, las personas físicas como las jurídicas, las privadas como las públicas. Así mismo las partes pueden ser singulares o plurales, en este último caso se habla de litis consorcio, que a la vez puede ser activo (varios demandantes) o pasivo (varios demandados).

Las partes son los sujetos titulares de la pretensión laboral, que intervienen en el proceso persiguiendo del órgano jurisdiccional una declaración favorable a la pretensión que ostentan, de modo que esta les sea satisfecha.

El proceso laboral vincula a diferentes personas en contraposición de intereses, a las que llamamos partes, que se diferencian del órgano jurisdiccional, en que la intervención de éste dentro del proceso, es a título de representantes del poder del Estado, persiguiendo el interés común, mientras que aquella lo hace para provecho propio.

El proceso se desenvuelve normalmente entre dos sujetos que actúan. Uno como demandante y otro como demandado. En un plano teórico, al menos, no se exige otro requisito en cuanto al número de personas, sin embargo ocurre que en una u otra posición puede existir una pluralidad de sujetos, es la llamada pluralidad de partes o litisconsorcio, que consiste en la pluralidad de sujetos que, ostentando el carácter de parte, actúan en un proceso cualquiera, el nombre de litisconsorcio responde a la idea de que todos ellos sigan la misma suerte en el proceso, esto es que les afectan del mismo modo las resoluciones que en el caigan, la pluralidad de partes en el litisconsorcio puede adoptar diversas modalidades: activo, si son varios los demandantes, pasivo si la pluralidad se da en los demandados, mixto si es unos y otros.

El fundamento de este fenómeno, es diverso estriba, **bien en la amplitud de los efectos de la sentencia**, cosa juzgada que se extiende a determinadas personas, aunque no intervengan en el proceso, bien **porque es una consecuencia de la relación jurídica que se discute o cuando por economía procesal se admite esta pluralidad**. En los tres casos los que intervienen en el proceso son partes.

B. CAPACIDAD PARA SER SUJETO PROCESAL EN EL PROCESO LABORAL.

El Dr. Guillermo Cabanella de Torres , en su obra Diccionario Jurídico elemental, define a la capacidad dentro del campo estrictamente jurídico, como la **“aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo; habilidad o potestad para contratar”**, este a su vez señala al Dr. Sánchez Román, definiendo jurídicamente a la capacidad como la **“aptitud que tiene el hombre para ser sujeto o parte, por sí o por representante legal, en las relaciones del derecho, ya como titular de derechos o facultades, ya como obligado a una prestación o al cumplimiento de un deber”**.

La capacidad de las partes en el proceso laboral es, como el proceso ordinario, doble: **jurídica y procesal**. Aquella supone la condición de persona natural o jurídica, es decir, la de ser sujeto de derecho, y ésta implica estar en el pleno ejercicio de los derechos civiles y poder, en definitiva, comparecer en juicio.

La capacidad procesal, en lo laboral, queda ampliada en cuanto pueden comparecer como litigantes en causa propia ante los jueces de trabajo, además de las personas que estén en pleno ejercicio de sus derechos civiles, los trabajadores menores de edad e incapacidad a través de sus representantes Art. 281 y 282 del C.T.

La distinción entre capacidad jurídica y capacidad de obrar, ha sido acogida en derecho procesal a través de la dicotomía, entre capacidad jurídica procesal

(también llamada “capacidad para ser parte”) y capacidad de obrar procesal (también llamada “capacidad procesal” sin más), la primera sería la mera posibilidad de ser titular de derecho y deberes procesales, la segunda, la posibilidad de “citar o comparecer en juicio, y más ampliamente, de realizar actos procesales válidos. Capacidad jurídica procesal la tiene toda persona natural o jurídica, en cuanto es un puro reflejo de la personalidad, una “personalidad procesal”. Capacidad para obrar procesal la tienen las personas físicas que están en el pleno ejercicio de sus derechos civiles o sus representantes legales, en los términos previstos en el C.T.

Cuando faltare la persona a quién corresponda la representación, el juez nombrará un representante que asista al incapaz, hasta que concurra la persona que corresponda la representación Art. 283 del C.T.

El juez del trabajo tiene amplios poderes, incluso deberes, si se quiere, para procurar la debida constitución de la relación procesal, trayendo a juicio a quien deba estar en él, evitando de que alguien pueda ser condenado sin ser oído o de que se dicten decisiones judiciales contradictorias, que son justamente las finalidades perseguidas. Ej.: litis consorcio y del incapaz al nombrar en ambos casos un representante.

En general, la parte puede comparecer por sí misma, sin necesidad de asistencia técnica de asesor ni de representación por mandatario. Esta regla tiene sus excepciones y cualificaciones:

Por ejemplo cuando faltare la persona a quien corresponda la representación y asistencia y existan razones de ausencia el juez nombrará a un representante que asista al incapaz, hasta que concurra aquel a quien corresponda su representación.

O cuando los litigantes lo decidan así pueden comparecer representado por cualquier persona en pleno uso de sus derechos civiles, por mandatario y asistido

técnicamente por asesor. El mandato puede hacerse en la forma notarial ordinaria o apud acta mediante comparecencia “ante el juez del trabajo”, **es decir que la comparecencia puede ser personal o por apoderado , pero en el caso del apoderado puede hacerse la formalización por escritura publica , por poder general o de manera verbal asiendo constar en el respectivo expediente.**

Si el proceso afecta a varios trabajadores, el juez podrá y deberá exigir que designen una sola persona como representante, designación que necesariamente debe recaer en abogado o uno de los trabajadores que sean parte en el litigio. El Art. 284 del CT. establece quienes pueden ser asesores en un proceso laboral:

1. Los abogados en ejercicio; los dirigentes sindicales, debidamente acreditados por su organización.
2. Los estudiantes de derecho que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo en todo caso autorizado por la respectiva Facultad de Derecho y bajo su dirección y control.

Por tanto la comparecencia en los juicios laborales puede producirse de modo espontáneo, el objeto de ejercitar un derecho o mostrarse parte en el ya iniciado, o bien obligadamente, como consecuencia de un mandato judicial.

Esta presentación espontánea o impuesta, requiere la posesión por el que la efectúa de la “capacidad procesal”, entendida esta como capacidad para llevar un proceso como parte, por sí mismo o por medio de apoderado procesal; tal capacidad, se refiere a la potencialidad para realizar actos procesales. Así entendida, la capacidad procesal no puede ser confundida con la legitimación, pues mientras la primera hace relación a la personalidad del compareciente, la segunda como vemos, quiere decir la forma en que las partes litigantes deben estar situadas en el proceso en relación con las peticiones y cargos procesales; pues resulta evidente que los derechos materiales de tipo social no pueden ser reclamados en juicio por cualquiera que sea su titular, ni tampoco pueden ejercitarse frente a cualquier persona, sino precisamente contra la

obligada a su reconocimiento y cumplimiento, siendo esta vinculación de actor a demandado, lo que constituye la legitimación procesal. La falta de capacidad procesal por afectar a la persona física o jurídica de los litigantes puede esgrimirse por la contraria a través de una excepción dilatoria, la de legitimación, en cambio, por interesar a la acción solo puede ser alegada como excepción perentoria.

C. LEGITIMACIÓN PROCESAL EN EL PROCESO LABORAL.

La presencia de las partes justifica un proceso, pero hace falta una ulterior determinación que nos diga si el demandante es el sujeto que tiene derecho a serlo en el proceso de que se trate y el demandado la persona que haya de sufrir la carga de asumir tal postura en ese proceso. A esta relación de las partes con el proceso concreto se llama legitimación procesal que supone, de un lado, un limite puesto a la amplitud de la facultad de ejercicio de la acción y de otro limita también la amplitud de la capacidad para ser parte, toda vez que impida que cualquier individuo pueda presentar una demanda y sujetar a otra persona la carga de comparecer y contestar a ella.

Se puede concretar, el concepto de legitimación, tanto activa como pasiva, diciendo que “**consiste en la facultad de poder demandar en un caso concreto o poder ser demandado también en supuesto determinado**”, es decir, que conforme a las reglas ordinarias, según expresión de Alonso Olea, sólo está legitimado en cada proceso en particular quien sea titular de la relación jurídica que en el pleito se debate, es preciso, por tanto, la causa propia para legitimar.

Es importante hacer mención que la falta de legitimación procesal da lugar a la excepción de ilegitimidad de personería que es una excepción dilatoria la cual se abordara con posterioridad.

D. REPRESENTACIÓN Y DEFENSA EN EL PROCESO LABORAL.

El sujeto del proceso legitimado es aquel al cual se le presume la titularidad del derecho sustancial. La personería, en cambio se refiere a la capacidad o idoneidad para estar en juicio, personalmente o en representación del titular de la acción. Tiene personería el legitimado procesal o sujeto del proceso, que no se encuentra privado de su capacidad de obrar, para actuar por si solo en un juicio. Este puede comparecer personalmente al proceso o bien mediante mandatario o procuradores (representación voluntaria), pero cuando no existe capacidad para obrar, o esta se encuentra disminuida, ya sea por la naturaleza del sujeto o por el estado temporal en que se encuentra el titular de este derecho razón por la cual resultare imposible o dificultosa la comparecencia personal, debe necesariamente actuar mediante su representante legal, que es quien ostenta la personería.

En el caso que el sujeto titular del derecho sustancial delegue en otra persona su legitimidad, ya sea a través de un poder general judicial o poder especial judicial (solo abogados), éste ultimo, debe acreditar su representación en la primera gestión o comparecencia. En el caso que el legitimado se acredite con el poder generalísimo, la ley de procurador establece, que el apoderado actuara como un procurador y se tendrá como tal durante todo el proceso del juicio laboral.

En el proceso judicial, se puede actuar personalmente o por representación de apoderado o mandatario(representación voluntaria);por medio de representantes legales, que pueden ser permanentes (padres, tutores, guardadores) o los designados por una autoridad judicial (tutores o guardadores ad-litem) y por medio de representantes funcionales, por tratarse de personas jurídicas o entes patrimoniales autónomos. Pero si bien es cierto que la representación puede ser voluntaria, pero la ley ya ha establecido quines pueden representar en juicio a la persona que se encuentra limitada en su derecho para comparecer en juicio ya sea por su naturaleza o por su estado temporal. La ley procuradores establece que solo los parientes dentro del cuarto grado de consaguinidad y segundo de afinidad

pueden representar en juicio al incapaz, así como también establece que solo los abogados pueden actuar como mandatarios

Todos los sujetos procesales capaces para actuar en juicio, como los representantes legales o necesarias de quienes carecen de esa capacidad, con algunas excepciones estas íntimas pueden actuar mediante mandatarios.

E. ESTRUCTURA DEL PROCESO LABORAL ORDINARIO NICARAGÜENSE, CONTEMPLADO EN LA LEY N° 185, CÓDIGO DEL TRABAJO VIGENTE.

La estructura de este proceso comprende diversas fases:

- 1. Iniciación**, el proceso laboral ordinario inicia con la demanda,
- 2. Instrucción**, que alcanza: la conciliación judicial, alegaciones y prueba;
- 3. Decisión**, que es la sentencia que dirime el litigio

1. INICIACIÓN:

La demanda, es el acto con el que comienza a producirse la situación de litis pendencia, iniciándose el proceso de trabajo. GUASP define la demanda como aquella declaración de la voluntad de una parte por lo cual ésta solicita que se dé vida a un proceso y comience su tramitación.

La interposición de la demanda ante el órgano judicial significa, la actualización del genérico derecho a accionar pidiendo justicia. La pretensión es el derecho que se pide y la demanda es el vehículo a través del cual llevarnos nuestra pretensión al conocimiento del juez, por lo que una buena demanda es un buen anteproyecto de sentencia favorable.

El código de procedimiento civil define a la demanda como la petición que

se hace al juez o tribunal para que mande a dar, pagar, hacer o dejar de hacer alguna cosa. (Art.1031 Pr.)

1.1 REQUISITOS DE LA DEMANDA EN EL PROCESO LABORAL.

La demanda, es pues un acto procesal formal, documentado por escrito (tantas copias como demandados), en el que se expone al órgano juzgador tanto los hechos objeto de la controversia como la petición de que emita una sentencia declarativa, constitutiva o de condena. En tal sentido el Art. 307 del C.T., señala que la demanda se puede presentar en forma verbal o escrita, cuando la demanda se interponga de forma verbal la autoridad laboral deberá levantar acta llenando los requisitos señalados en el citado Artículo. **Así mismo los juicios son escritos por lo tanto no existe demanda verbal para dar inicio al juicio, tiene que presentarse la demanda aunque el código mencione que se realice de forma verbal pero en la practica no se lleva a cabo.**

La demanda escrita deberá llenar los siguientes requisitos según el artículo 307 CT:

a) **Designación del juez ante quien se interpone la demanda**, quien será el juez competente correspondiente a la jurisdicción laboral, igualmente se debe presentar en el juzgado a que se dirige en el encabezado, haciendo designación del lugar del juzgado, por ejemplo **“Juzgado segundo del trabajo de Managua”**

b) **El nombre y apellido del demandante, su edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones.** Todo con el fin de identificarse ante el juez. Esta es una exigencia de sentido común afirma el Modulo Instruccional Derecho Laboral de la Corte Suprema de Justicia por que la ignorancia de estos datos identificativos supondría una grave indefensión para el demandado que desconociera tanto la persona que entabla la acción, como los derechos que le sirven de fundamento a la misma para

su ejercicio.²⁷ El lugar señalado para oír notificaciones, debe de ser dentro de la competencia del juez.

c) **Si se demanda a una persona jurídica, se expresarán los datos concernientes a su denominación y los nombres y apellidos de su representante legal**, no es admisible dirigir la demanda contra un nombre comercial sin personalidad jurídica, sino que es preciso demandar a su titular o representante. Por ejemplo, “Generadora eléctrica de oriente sociedad anónima, representada por el señor Juan Pérez Poza, en su calidad de Gerente General de dicha empresa”

De esta forma se designa a los demás interesados o partes en el proceso y a todas las personas a quienes directamente pueden salir afectados de la sentencia que ponga fin al proceso.

d) **La expresión clara y precisa de los hechos en que se funda la demanda**, en la articulación de la demanda no impera un formalismo riguroso, bastando que en la misma aparezcan expuestas en forma comprensible los hechos que se alegan y las pretensiones que se formulen. En consecuencia, no necesita contener los fundamentos de derecho, aunque es de suma utilidad la indicación de los mismos. Tal peculiaridad responde a la posibilidad de accionar para los trabajadores, que carecen de asistencia técnica, recordando que el relato histórico debe ser claro y concreto. Si no se cumple con este requisito a cabalidad tanto el demandado como el juez se verían privados del conocimiento completo de lo que se pretende, de forma que el juez difícilmente podrá dirigir el juicio y decidir acerca de la pertinencia de la prueba propuesta por el demandante y el demandado puede caer en una situación de indefensión al encontrarse sorprendido posteriormente con la práctica de prueba acerca de hechos no alegados, todo por la deficiente exposición de los hechos.

²⁷ lic. Ramón Gonzáles Clavijo, Lic. Ricardo Barcenás Molina y Dra. Belda María Carcomo Sánchez. Módulo Instruccional Derecho Laboral. Proyecto Regional de capacitación Instruccional de Continuada a Jueces y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. PNUD/ESPAÑA.

La ley no determina la forma de llevar a cabo esa exposición, pero lo razonable es que se haga en párrafos numerados y separados de forma concisa y clara, pero siempre suficiente y siguiendo un orden cronológico.

e) **El objeto de demanda**, es decir, lo que se pide o reclama, debe estar determinado con la mayor precisión posible, el objeto de la demanda no es más que el pedimento de que sea condenado el demandado o demandados a la entrega de la cantidad que se considere exigible. Esta petición fija sustancialmente la pretensión y aunque durante el juicio puede ampliarla el actor “no podrá hacer ninguna variación sustancial”, sometimiento que igualmente abarca a lo alegado en vía administrativa, si ha habido reclamación previa, de tal naturaleza o a lo expuesto en conciliación sindical. Pero ello no impide que pueda ejercitarse acciones declarativas puras aunque lo ideal sería que la petición de la demanda fuese de cantidad líquida, concreción que reitera la ley en condiciones definitivas. Por ejemplo, “pido a su autoridad admita presente demanda laboral, y una vez llevado a cabo el debido proceso mediante sentencia firme condene a (demandado) al pago de (lo que se pide)”

f) **La indicación del lugar y fecha en que se plantea**, si la acción que se ejercita está sometida a plazo de prescripción o caducidad, se determinará por la fecha en que se plantea en la demanda, igualmente se determinará la competencia jurisdiccional con la determinación del lugar, la fecha deberá llevarse en letras y no en abreviaturas, iniciales ni en números (Art. 44 Pr.). Por ejemplo, “Managua, dos de diciembre del dos mil seis”

g) **La firma del demandante o de la persona que firma a su ruego**, sino sabe o no puede firmar, cuando se presenten escritos por personas que no sepan firmar, no serán admitidos sino en caso de que ellas mismas aseguren estar firmados a su ruego, lo cual se hace constar en el presentado (Art. 43 del Pr.).

La ausencia de la firma, en raras ocasiones da lugar a la interposición de una

excepción por el demandado, dado que el art. 309 C.T. impone al juez el deber de ordenar la subsanación de omisiones en la demanda. Ello supone que, previamente, la debe estudiar y comprobar si se dan todos y cada uno de los elementos de la misma, ordenando en su caso, la subsanación y puntualización de las omisiones de forma convenientes.

No es necesario acompañar a la demanda los documentos en que se funde el derecho, pero deben acompañarse los documentos que acrediten la personalidad del procurador. La prueba documental puede presentarse en cualquier momento del juicio antes de la sentencia.

Los juicios laborales no exigen ser tramitados con papel sellado. Presentada la demanda el juez competente de oficio ha de proceder a un examen detenido de aquella al objeto de apreciar si en su redacción se han cumplido los requisitos de forma establecidos en el Art. 307 CT.

Presentada la demanda en forma, debida, es decir con un duplicado que será entregado a la parte demandada al momento de la notificación, la autoridad laboral, dentro de las veinticuatro horas, dictará auto admitiéndola. El auto contendrá además lugar, fecha y hora para la contestación de la demanda y para el trámite conciliatorio que se hará en la misma audiencia. (Art. 310 del. C. T.).

Este auto será notificado a ambas partes, el código del trabajo en su Art.285 establece que notificación es el acto de hacer saber a una persona algún auto o resolución judicial o administrativa, es importante resaltar que el párrafo segundo de este artículo plantea que la primera notificación al demandado se hará en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atendiere sus negocios, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la demanda, no estando presente se dejara la copia y cédula con cualquier persona que allí residiere, siempre que fuere mayor de quince años de edad, o al vecino mas próximo que fuere habido, si estas personas se negaran a

recibir las se dejara fijada en la puerta de la casa o local demandado fuere el trabajador, la entrega de la cedula, cuando fuere hecha en el lugar de trabajo, solo podrá hacerse personalmente.

Los jueces pueden suplir las omisiones de los demandantes y también de los demandados, **si éstas pertenecen a derecho**, pero no pueden suplir de oficio el medio que resulte de la prescripción, la cual se deja a la conciencia del litigante. Así mismo no puede suplir las omisiones de hecho (Art. 1027 del. Pr.), podrá el juez de oficio no dar curso a la demanda que no contenga las indicaciones ordenadas en el Art. 307 del C.T. o cuando sea ininteligible u oscura, en su caso el juez advertirá a la parte de los defectos u omisiones en que hayan incurrido al redactar la demanda a fin de que los subsane (Art. 309 CT).

1.2 CORRECCIÓN, ACLARACIÓN Y REFORMA DE LA DEMANDA EN EL PROCESO LABORAL.

En la etapa de iniciación del proceso laboral el demandante o actor puede corregir, aclarar y reformar la demanda, antes de haber sido esta contestada por la parte demandada, el Art. 1036 del Pr, expone que el demandante podrá hacer en la demanda las ampliaciones y rectificaciones que estime conveniente, agrega que estas modificaciones se consideraran como una demanda nueva para los efectos de su notificación y solo desde que la notificación se practique correrá el termino para contestar la primitiva demanda, de igual forma el Art. 311 CT. Afirma que cuando se de el caso de que el demandante corrija, aclare o reforme la demanda se dejará sin efecto la audiencia para la contestación de la demanda y trámite conciliatorio y se notificará audiencia a las partes, lugar, fecha y hora de una nueva audiencia.

Es importante aclarar que no podrá hacerse ninguna variación sustancial de la demanda. En principio se considera que no hay variación sustancial cuando lo que se altere sean extremos accesorios de lo demandado, tales como rectificación de fechas, variación en la cuantía del salario percibido, entre otras cosas pero si hay modificación sustancial cuando las nuevas alegaciones de la parte actora constituyan tal novedad para la parte contraria y que pueda suponer la indefensión de éste, al haber comparecido al juicio sin más noticia procesal que la propia demanda.

Rectificar es enmendar un error, por ejemplo: A demanda a B, por un mil Córdobas, pero A se da cuenta que cometió un error ya que no eran mil sino cinco mil lo que B era en deberle entonces pide se rectifique. En caso de que suceda lo contrario, es decir que no se rectifique la demanda, la parte afectada podrá y deberá pedir que conste en el proceso su protesta a efectos de recursos posteriores, pues la sentencia puede ser impugnada por causar agravio a la parte, **es decir que en materia laboral por ser un procedimiento de carácter publico y teniendo como principio fundamental la impulsión de oficio el juez o autoridad laboral tiene la obligación de impulsar el proceso como también haciendo uso del principio de ultrapetitividad. Está facultado para otorgar al demandante prestaciones y derechos que por mero derecho le corresponden aunque estos no hubiesen sido pedido en la demanda. Este tipo de procedimiento laboral es diferente al procedimiento utilizado para los conflictos meramente civil , ya que el juez no esta autorizado para otorgarle al demandante derechos que no han sido pedidos en la demanda (Artículo 266 inc c,j del CT).**

La demanda debe ser contestada dentro de las cuarenta y ocho horas después de notificada, más el término de la distancia, en su caso.

Al contestar la demanda se expresarán cuales hechos son ciertos y cuales rechaza o niega e indicará los hechos en que apoya su defensa. Los hechos no negados por el demandado se tendrán por aceptados en favor de la parte demandante. (Art. 312 y 313 del C.T.).

El Art. 314 plantea la necesidad de nombrar un sólo apoderado que represente a los demandantes, cuando estos fueren dos o más en un sólo juicio, y sino lo hicieren voluntariamente, la autoridad laboral lo designará de oficio.

1.3 LA DECLARACIÓN DE REBELDÍA EN EL PROCESO LABORAL.

Expone el profesor Manuel Ossorio en su diccionario de Ciencias jurídicas, políticas y sociales se entiende por rebeldía “la situación en que se coloca quien, debidamente citado para comparecer en un juicio, no lo hiciere dentro del plazo legal conferido, o que lo abandonare después de haber comparecido”²⁸, atendiendo a esta definición se puede afirmar que constituye la citación en forma, el único requisito para que pueda darse la rebeldía, operando ésta automáticamente, por el mero transcurso de los plazos señalados para la personería sin haberlo hecho, sin necesidad de que tenga que pedirse por el actor.

El código del trabajo nicaragüense vigente afirma que si el demandado no contestare la demanda dentro del término de ley, (cuarenta y ocho horas), será declarado rebelde (Art. 315 del C. T.), mas nada dice este sobre la rebeldía pero el Art. 1061 Pr., afirma que se declarara rebelde al demandado cuando no comparece en el termino que al efecto se le hubiere señalado, es decir 48 horas mas el termino de la distancia, después de notificada la demanda. Al rebelde se le notificara por medio de la tabla de avisos. (Art. 287 C.T)

La rebeldía, es pues, la falta de personarse por parte del demandado, la sanción que la ley establece a la parte cuando ésta no concurren al tribunal, hacen caso omiso al llamado de la autoridad laboral en virtud de una demanda interpuesta, es en términos más generales, toda desobediencia, oposición, resistencia o rebelión.

²⁸ Ossorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales 28ª ed. – Buenos Aires: Heliasta, 2001.

De lo anteriormente planteado pareciera que la rebeldía vaya en contra del principio de que nadie puede ser condenado sin antes haber sido oído y vencido en juicio, pero no debe olvidarse que no puede condicionarse la existencia de un proceso, a que el demandado quiera personarse, pues si así sucediera no personándose se evitarían posibles condenas y el reconocimiento de las pretensiones de los demandantes, aquel principio queda a salvo con sólo dar al demandado la oportunidad de ser oído, si se le cita y no se persona, soportará las consecuencias de su incompetencia.

Ahora bien, la rebeldía no significa presunción de allanamiento, ni reconocimiento de hechos, ni tampoco renuncia a la oposición, la autoridad laboral debe tornar la rebeldía como si el demandado hubiera negado los hechos que plantea en la demanda el demandante, por lo que para que la pretensión del actor sea aceptada, éste ha de probar los hechos alegados. Así mismo debe tomarse en cuenta que el rebelde puede entrar en cualquier momento en el juicio sin que este juicio pueda volver atrás, pudiendo realizar los actos procesales propios del momento y los posteriores; pero no los anteriores.

Si el rebelde quiere participar en el juicio deberá solicitar a la autoridad laboral el levantamiento de la rebeldía y pedir la intervención de ley correspondiente, ya que la rebeldía es una negación absoluta de la demanda.

1.4 LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN EL PROCESO LABORAL.

El demandado puede, al contestar la demanda, ejercitar a su vez contra el actor cuantas acciones le competan contra él, puede contrademandar, contestar demanda e interponer excepciones, de igual forma puede allanarse a la demanda.

1.4.1 CONTRADEMANDA O RECONVENCIÓN:

El Doctor Manuel Ossorio en su diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y sociales contrademanda es la “pretensión que, al contestar la demanda, formula el demandado en contra del demandante a efectos de que se falle ambas pretensiones y, naturalmente, ambas oposiciones, en una misma sentencia”.²⁹

En caso de Réplica y Duplica lo corriente es que se conceda la audiencia al actor para la réplica y luego al demandado para la duplica, pudiendo prescindirse de tal trámite cuando concretamente y con claridad haya quedado planteada la litis con la contestación.

El Art. 316 del C.T. plantea que si hubiere contrademanda se pondrá en conocimiento del demandante, notificándolo en forma legal y concediéndole el término establecido para la contestación de la demanda. La contrademanda deberá tramitarse y resolverse simultáneamente con la demanda.

1.4.2 INTERPOSICIÓN DE EXCEPCIONES:

Al contestar la demanda, el demandante puede adoptar diferentes posiciones, una de estas posiciones son los actos que dilatan, y otros que acaban el juicio, a estos actos se les denomina excepciones.

La doctrina define a la excepción como un medio de defensa, contradicción o repulsa, que alega el demandado para excluir, dilatar o enervar la acción o la demanda del actor.

²⁹ Ossorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales 28ª ed. – Buenos Aires: Heliasta, 2001.

En sentido lato excepción equivale a la oposición del demandado frente a la demanda, es la contrapartida de la acción, en sentido restringido constituye la oposición que, si negar el fundamento de la demanda trata de impedir la prosecución del juicio paralizándolo momentáneamente o extinguiéndolo definitivamente, según se trate de excepción dilatoria o perentoria. Es importante afirmar que la excepción en otro término se dirige a hacer valer la inexistencia de los denominados presupuestos procesales, elementos esenciales del proceso, cuando estos falten.

El código del trabajo nicaragüense en su Art. 319 define a la excepción, como **“todo hecho que, en virtud de la ley, difiere o extingue la acción”**, de igual manera el Art. 818 del Pr. define la excepción como **“la exclusión de la acción o la contradicción por medio de la cual el demandado procura diferir o extinguir la acción intentada”**, es decir la excepción no es más que una barrera jurídica ante la demanda, un contra derecho cuyo objetivo es anular un derecho reclamado.

El Código de Procedimiento Civil nicaragüense, en su Art. 819, clasifica las excepciones en:

- perentorias,
- dilatorias,
- mixtas o anómalas,
- reales y
- personales.

Las primeras extinguen la acción, pues se da un hecho extintivos son excepciones perentorias: el pago, cosa juzgada, dolo, miedo grave, transacción, remisión, pacto de no pedir, prescripción y cualquier otra que acredite la falta de acción en el demandante (Art. 820 del Pr.).

Las segundas suspenden o difieren el curso del juicio y son: la

incompetencia de jurisdicción, la falta de legitimidad en las personas, la excusión, la oscuridad en la demanda, la acumulación de acciones contrarias o inconexas, la petición antes de tiempo o de modo indebido y cualquier otra que tenga por objeto diferir o suspender el curso de la acción (Art. 821 del Pr.).

Las Mixtas participan de la naturaleza de las perentorias y dilatorias, ya que se pueden oponer como las perentorias, en la contestación de la demanda, o como las dilatorias, antes de la contestación de la demanda, pero los efectos son los mismos.

Las Reales son las que van inherentes a la cosa, pasan a los herederos, solo se extinguen con el derecho en que se fundan. Son excepciones reales según el Art. 823 Pr., entre otras: el pacto general de no pedir, la novación, la condonación, y la compensación.

Las Personales solo se pueden usar por la persona perjudicada o beneficiada, explica el Modulo Instruccional de Derecho Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que este tipo de excepciones son consubstanciales con la persona, sólo puede oponerlas aquel a quien fueron concedidas por la ley o por pacto, y no por los demás interesados, dentro de estas se encuentra el beneficio de competencia.³⁰

El código del trabajo afirma en su Art. 320 que todas las excepciones sin importar su clasificación deben oponerse en la contestación de la demanda, expresando los hechos en qué se fundamenta de lo contrario será rechazado sin ulterior recurso, este mismo artículo en su segundo párrafo establece una excepción a esta aseveración planteando la posibilidad de oponer la excepción después de la contestación o en cualquier estado del juicio antes de la sentencia definitiva, expresando el que las opone que hasta entonces no habían llegado a su conocimiento o por hechos sobrevenidos, siguiendo con este tema el código del trabajo

³⁰ lic. Ramón Gonzáles Clavijo, Lic. Ricardo Barcenás Molina y Dra. Belda María Carcomo Sánchez. lic. Ramón Gonzáles Clavijo, Lic. Ricardo Barcenás Molina y Dra. Belda María Carcomo Sánchez. Proyecto Regional de capacitación Instruccional de Continuada a Jueces y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. PNUD/ESPAÑA.

en su Art. 322 plantea que las excepciones perentorias podrán oponerse en cualquier estado del juicio.

La sala civil y laboral del tribunal de apelaciones de la circunscripción occidental ha dicho en sentencia N° 8, de las 10:15 a.m. del 28 de febrero del 2000;p.35; que con respecto al citado arto.320 párrafo segundo C.T que dispone “todas las excepciones las resolverá la autoridad laboral en la sentencia definitiva, excepto las de incompetencia de jurisdicción o ilegitimidad de personería que deben resolverse de previo”, **es necesario tener presente el principio de correlación y complementación de las normas** porque el arto.321 C.T. dispone “toda excepción propuesta sin ningún fundamento con el fin de retrasar el proceso, será rechazada de inmediato y sin ulterior recurso”³¹

Las excepciones se resolverán en la sentencia definitiva, excepto las dilatorias de incompetencia de jurisdicción e ilegitimidad de personería, que deben resolverse de previo.

Las excepciones se resuelven mediante la tramitación de un incidente, que Couture define como **“litigio accesorio suscitado con ocasión de un juicio, normalmente sobre circunstancias de orden procesal, y que se decide mediante una sentencia interlocutoria”**. Los incidentes deberán promoverse el día siguiente hábil de aquel en el que la parte respectiva tuvo conocimiento del hecho, pero si la parte practicare una gestión posterior a dicho conocimiento el incidente podrá ser rechazado, salvo que se trate de vicio que anule el proceso o de una circunstancia esencial para la marcha del juicio.(Art.294-298 CT) En este sentido el **artículo 320 C.T. En lo laboral para evitar entre la continuación de la causa todas las cuestiones accesorios del proceso como son los incidentes y excepciones se resuelven con la sentencia final.**

³¹ Martínez Ordóñez Octavio y Castellón Tórrez Saúl, Diccionario de jurisprudencia laboral de occidente 1997-2001, ed. Universitaria UNAN-León, 2002.

1.4.3 ALLANAMIENTO DE LA DEMANDA:

El Allanamiento, es el reconocimiento de los hechos de la demanda y la admisión de la pretensión actora, es decir es la sumisión o aceptación que hace el demandado conformándose con la pretensión formulada por el actor en su demanda. Cuando son varios los demandados el allanamiento solo obliga al que lo hace. Esta figura procesal se da raras veces pues quién reconoce los hechos y las pretensiones del actor normalmente llega a una conciliación con el mismo, lo único que se evitaría sería el confrontamiento ante la parte actora en el trámite conciliatorio.

Así el Art. 317 del C.T. establece, que si el demandado se allanare a la demanda, la autoridad laboral dictará sentencia declarándola con lugar

2. INSTRUCCIÓN:

Esta etapa del proceso laboral comprende la conciliación judicial, alegaciones y prueba.

2.1 TRÁMITE CONCILIATORIO O DE AVENIMIENTO:

El Art. 310 C.T. plantea que **“personadas las partes ante el órgano jurisdiccional, éste debe intentar conciliarlas haciéndoles saber los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles”**, para que pueda llevarse a cabo la conciliación es requisito imprescindible la presencia de las partes que deberán ser citadas convenientemente para ello, en base a lo ordenado en el auto de admisión de la demanda, en el que constara lugar, fecha y hora en que se llevara a cabo este tramite.

La naturaleza jurídica del acto de conciliación la toman algunos autores como **“negocio jurídico”** aunque para otros autores como Guasp, conceptúan a la conciliación jurídica como un **“auténtico proceso especial dirigido a evitar el**

proceso principal, lo que hace ver al proceso de la conciliación como un proceso para evitar otro proceso”

Alonso Olea, señala algunos efectos de la conciliación:

- a. Si aquélla se obtiene, se documenta en un acta y lo que se acuerda es ejecutable a petición de parte, como si se tratara de una sentencia. Una vez solicitada la ejecución de lo convenido en conciliación y acordada la misma, se llevará a efecto por todos sus trámites, como la ejecución de las sentencias dictadas en juicios ordinarios.
- b. Si no se obtiene conciliación, se tiene la misma por intentada sin efecto, correspondiendo al juez decidir en qué momento entiende fracasado el intento conciliatorio, aunque la ley admite, y la realidad nos demuestra, que después de aquella declaración, durante el acto del juicio e incluso después de haber acabado éste y dentro del plazo para dictar sentencia, las partes pueden conciliarse y el juez puede aprobar tal acuerdo, cuya naturaleza será en este supuesto la de un contrato civil de transacción.

La ley no especifica cómo debe extenderse el acta correspondiente ni se señalan en consecuencia los requisitos y circunstancias que deberá contener la misma, no obstante es lógico pensar que habrá necesidad de concretar en ella las cantidades líquidas que se hayan convenido, plazos para hacerlas efectivas, domicilio donde tenga que efectuarse el abono y en general, todas aquellas circunstancias que tendrían que ser precisas para el supuesto de que se pidiese la ejecución de la misma, incluso el lugar de pago es importante para consignar dentro del plazo acordado.

Así mismo como señala el Dr. Francisco Valladares en su Manual Teórico Practico de Procedimiento Laboral, las partes pueden terminar ahí mismo sus diferencias en cuyo caso se cierra el procedimiento sin recurso ulterior, o puede suceder

que se llegue a una conciliación parcial, por ejemplo, el patrón puede reconocer y pagar las vacaciones reclamadas, pero negar el decimotercer mes que alega el trabajador en su demanda. En este caso el juez cierra la discusión en cuanto a vacaciones, y continúa el juicio para dilucidar la cuestión del decimotercer mes.³²

Es importante resaltar que el juez en la conciliación no debe adoptar nunca una posición pasiva y limitarse tímidamente a incitar a las partes a que se concilien, hacer esto supone violar el principio de conciliación mencionado en el capítulo III de este trabajo. Una buena conciliación, encaminada a conseguir el resultado previsto exige que el juez conozca ya el contenido de la demanda y de la contestación, es decir cuales son las posiciones de las partes y que es lo que pretenden, solo así puede actuar como moderador del debate con capacidad para hacer un resumen objetivo del caso, haciendo ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable

El acto conciliatorio se desarrolla de forma muy sencilla, donde la autoridad laboral actúa como moderador entre los alegatos del demandante y el demandado, una vez hechos todos los alegatos la autoridad laboral los invitará a que propongan una forma de arreglo y se procederá a levantar la correspondiente acta donde se hará constar el acuerdo a que las partes han llegado o que las partes no llegaron a ningún acuerdo (Art. 323, 324 y 325 del C.T.).

Es importante resaltar que como ya se expuso los acuerdos a los que llegaren las partes en el trámite conciliatorio producirán los mismos efectos que las sentencias firmes y se han de cumplir de igual forma que estas.

³² Dr. Francisco Balladares, Derecho individual del trabajo y seguridad social.

2.2 FASE PROBATORIA:

Finalizada la fase del trámite conciliatorio y alegaciones, se inicia la fase probatoria, parte central del proceso, al tenor de su estructura.

En un sentido general prueba, se puede definir como la actividad que desarrollan las partes ante la autoridad laboral para convencer a ésta de la verdad de una afirmación. La prueba tiende al descubrimiento de una verdad para que el proceso conduzca al pronunciamiento de una sentencia justa y apegada al derecho.

Aunque el sistema probatorio que acoge nuestra legislación laboral es el de la sana crítica que es un sistema intermedio entre el de la prueba tasada y el sistema de prueba libre, donde la ley crea los medios de prueba y el juez les da el grado y valor probatorio, a este se le conoce como **“sistema de la sana crítica y convicción razonada”**.(Artos.326 al 345 C.T) , El sistema de la sana crítica y convicción razonada guarda una íntima relación con los principios del proceso sobre todo aquellos principios que son garantía procesales; ejemplo: Principio de inmediación, legalidad para que la sentencia dictada guarde una estrecha vinculación con los hechos que se muestran en el proceso.

El sistema de prueba tasada, que define el Dr. Osorio como aquella en que el legislador determina los efectos que surte necesariamente, sin posible modificación en sus resultados y consecuencias, por el juzgador, obligado a aceptarla, y es por esto que también se le denomina prueba legal³³. Su grado probatorio y su valor están ordenados de mayor a menor grado probatorio a como lo está en el Código de Procedimiento Civil, el cual comienza con la cosa juzgada

³³ Ossorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales 28ª ed. – Buenos Aires: Heliasta, 2001.

como medio de prueba. (Art. 1117 del Pr.).

El sistema de **prueba libre** donde la ley no establece los medios de prueba ni su grado ni valor probatorio de esos medios de prueba, por lo que le corresponde al juez, bajo una libertad amplísima, determinar la clase de prueba, su grado y valor.

En materia laboral se utiliza el sistema probatorio de **la sana crítica**, pero es muy delicado porque esta estructurado para los que poseen una cultura cívica y jurídica bien cimentada.

Consiste en un proceso lógico y científico de graduación y valoración de las pruebas creadas por la ley. Es un sistema intermedio entre el sistema tasado que es muy restringido y el sistema libre, que es muy amplísimo. Se prueba los hechos y no el derecho ya que el derecho se encuentra constituido por la ley en este caso la ley laboral.

2.2.1 CLASES DE PRUEBAS:

- Por su objeto, la prueba se distingue en directa e indirecta, la primera tiene como objeto el hecho mismo que ha de probarse y la indirecta tiene como objeto otros hechos cuyo enlace con aquél, permite mediante una operación lógica, estimar lo probado. Ejemplo las presunciones
- Por su función, puede ser histórica y crítica, según que consista en una percepción del juez o en una operación lógica.
- Por su dirección se distingue la prueba principal de la contraprueba. La primera es la prueba del hecho que motiva la aplicación de la norma y ha de ser plena. La segunda, la prueba de la parte contraria en contra de la misma, que basta con que destruya la convicción del juez, también es conocida como prueba de carga y prueba de descarga.

- Por los resultados la prueba puede ser plena o semiplena, según que produzca certeza o simple verosimilitud. La prueba plena que es la que por si sola basta para que se tenga por demostrado un hecho y la semiplena es la que por si sola no basta para tener por probado un hecho, por lo que debe ser completada con otras pruebas.
- Por su valoración puede ser legal o libre, según que su apreciación se haga por el juez o por la ley. La prueba legal es un sistema procesal de valoración de las pruebas opuesto al de la libre convicción o al de la sana crítica, es decir se puede afirmar que la prueba legal es aquella en que la ley señala anticipadamente al juzgador la eficiencia que debe atribuirse a cada medio de prueba.
- Por el destino que se dé al hecho que va servir de prueba, hay prueba preconstituida, documental y causal o constituyente. La prueba preconstituida afirma el profesor Ossorio **“es la que ha sido preparada con anterioridad al juicio eventual de que se trate, a efectos de acreditar posteriormente en autos el hecho que interese a quien preconstituye la prueba”**.³⁴

2.2.2 PROCEDIMIENTO PROBATORIO:

El código de trabajo nicaragüense afirma en su artículo 326 que están sujetos a prueba únicamente los hechos que no hayan sido aceptados por las partes y que sean fundamento del objeto preciso del juicio o en su caso de las excepciones.

La prueba puede recaer sobre determinados campos de la actividad humana, por lo que el objeto propio de la prueba son los hechos, siempre que estos sean negados o puestos en duda. Inclusive la costumbre tiene que necesariamente ser

³⁴ Ossorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales 28ª ed. – Buenos Aires: Heliasta, 2001.

probada pues los usos y costumbres son diferentes en cada localidad.

El motivo de la prueba es la razón en que el juez fundamenta su convicción, por ello es que decimos que el sistema probatorio utilizado en el área laboral es el sistema de la sana crítica y convicción razonada.

El término probatorio en el proceso laboral es de seis días, prorrogable por tres días más en casos justificados a juicio del juzgador o a petición de parte. La decisión judicial no tendrá recurso alguno (Art. 327 del C.T.).

Las pruebas deben producirse en el término probatorio, con citación de la parte contraria y ante la autoridad laboral que conoce la causa, salvo la prueba documental y la absolución de posiciones, las que pueden presentarse en cualquier estado del juicio, antes de la sentencia (Art. 328 del C.T. y del Art. 1086 del Pr.). Cuando en el día señalado no se pueda efectuar una diligencia, acto o audiencia por haberse suspendido el despacho público, tal diligencia, acto o audiencia se practicará en el siguiente día hábil en las mismas horas ya señaladas, sin necesidad de nueva resolución. (Art.289 C.T.)

Las pruebas las proponen generalmente las partes a la autoridad laboral, la que debe admitirlas declarándolas pertinentes para proceder a su práctica. Contra la declaración de admisión no cabe recurso alguno. Si las declara impertinentes no se practican y tampoco cabe recurso alguno, pero la parte que las propone puede protestar la resolución denegatoria haciendo constar en el juicio esta denegatoria para alegar en un futuro recurso el quebrantamiento de la forma contra la sentencia que recaiga.

La resolución que admite la prueba debe llenar todas las formalidades de ley como lugar, día y hora en que debe recibirse, es decir debe ser una resolución clara, precisa y concisa en sus puntos conducentes (Art. 329 del C.T.).

El código del trabajo en su artículo 330 establece una ampliación del término probatorio, el cuál como se habló anteriormente solo puede ser utilizado por la parte que la solicita, en el caso que nos ocupa el juez carga con la responsabilidad de no haber evacuado una prueba por su culpa, para este efecto, la autoridad laboral podrá ampliar el término de prueba por un máximo de tres días.

2.2.3 MEDIOS DE PRUEBA:

Son medios de prueba los instrumentos legales que utilizan las partes en un juicio para demostrar la veracidad de sus afirmaciones planteadas en sus alegaciones (demanda y contestación de la demanda respectivamente).

Así mismo es el instrumento corporal o material cuya apreciación sensible constituye para el juez la fuente de donde ha de obtener los motivos para su convicción sobre la verdad del hecho que se trate de probar.

El Art. 331 del C.T., establece los medios de prueba en el proceso laboral:

- a. La prueba documental.
- b. La declaración de testigos.
- c. La declaración de partes.
- d. La absolución de posiciones.
- e. La inspección judicial.
- f. El dictamen de peritos.
- g. Los medios científicos y tecnológicos de prueba.
- h. Las presunciones.

a. PRUEBA DOCUMENTAL:

La prueba documental constituye el medio de prueba que tiene el más fuerte grado de valor probatorio, una de las razones por la cual el legislador la ubica en primer lugar. La razón de la afirmación anterior es que esta prueba es perenne, nunca cambia, no hay distorsión y prevalece con el tiempo.

Es afirma el profesor Ossorio en su diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales; **“la formada por los documentos que las partes tengan en su poder y que presenten en el juicio dentro del termino procesal oportuno, o que estando en poder de la parte contraria, se intime a ésta para su presentación cuando por otros elementos de juicio resulta verosímil su existencia y contenido.”**³⁵ Agrega a esta definición el profesor Ossorio que dentro de estas mismas pruebas figuran también los documentos que se hallaren en poder de terceros, el que podrá ser requerido para su presentación, sin perjuicio del derecho de este a una negativa si el documento fuere de su exclusiva propiedad y la exhibición pudiere ocasionarle perjuicio.

El concepto de documento en general es muy simple, es la representación material de un hecho destinado a reproducir la manifestación de un pensamiento, de manera general puede ser una raya, escrito, impresión, planos, dibujos, fotografías, telegramas, radiogramas, radiografías, etc. Un instrumento es una prueba documental expresada a través de un escrito.

El Art. 332 del C.T., establece una clasificación de documentos algo extensa, pues además de los anteriormente explicados reconoce como documentos todo objeto que tenga carácter representativo o declaratorio. Todos estos tipos de documentos no necesitan ser presentados con la demanda, estos podrán ser presentados en cualquier estado del juicio, todo con citación de la parte contraria y antes de la sentencia definitiva.

³⁵ Ossorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales 28ª ed. – Buenos Aires: Heliasta, 2001.

En el supuesto de falsedad del documento, se podrá incidentar de falsedad del documento el cuál será resuelto en la sentencia final (Art. 333 C.T.).

En el caso del Art. 334 del C.T., deja al empleador en una situación desventajosa ante el trabajador, ya que el trabajador puede proponer temerariamente la existencia de un supuesto contrato escrito de trabajo, planillas, libros de salarios o de contabilidad que obligatoriamente debe llenar el empleador, pero en muchos casos los contratos son verbales y no existe mas contabilidad que recibos de pagos, pero el artículo 19 del código del trabajo plantea que el contrato individual de trabajo es el **convenio verbal o escrito, entre un trabajador y un empleador, es** decir que el contrato verbal en materia laboral tiene igual validez que aquel planteado por escrito, a diferencia del contrato de compra venta en lo civil de bienes inmuebles donde es obligatorio que este se plasme en una escritura publica y que esta se inscriba en el registro de la propiedad inmueble conforme a lo dispuesto en el artículo 2534 C, se evidencia la flexibilidad que existe en materia laboral donde basta con que exista una relación laboral para que exista un contrato de trabajo, de esta manera se manifiesta la naturaleza garantista y proteccionista de los derechos del trabajador del proceso laboral.

Cuando el empleador no tenga planillas, libros de salarios o de contabilidad que obligatoriamente debe llenar, es sancionado por la ley, por el hecho de omitir y no llenar los requisitos que conforman la relación laboral. Al ser exigidos por la autoridad laboral para ser exhibidos en juicio y no presentados por el empleador, se tendrán como ciertos los datos aducidos por el trabajador.

b. LA DECLARACIÓN DE TESTIGOS:

La prueba testifical afirma el profesor Ossorio es **“la que se obtiene mediante la declaración de testigos, estos pueden ser presenciales, si conocen presencialmente el hecho sobre el cual recae la prueba, o referenciales, cuando**

sólo lo conocen por lo que otras personas les han manifestado.”³⁶ Es decir consiste en las declaraciones que rinde una persona ajena al juicio sobre determinados hechos que van a confirmar o negar las afirmaciones vertidas por las partes en los alegatos.

La prueba testifical se puede rendir después del término probatorio ya sea en la ampliación o en la prorroga del término probatorio pero nunca se podrá rendir en el último día del término probatorio, esta aseveración no tiene fundamentó legal alguno, es a criterio del juzgador de igual forma el hecho de que la prueba testifical debe pedirse con un día de anticipación, **en caso contrario dicha petición se considera extemporánea. En cuanto a la prueba testifical en lo no establecido en el proceso laboral y de manera supletoria se aplica el proceso civil el cual establece que siempre y cuando hayan sido solicitados dentro del término este se puede recibir fuera del término probatorio sin ser extemporáneo.**

Es importante diferenciar los términos ofrecer y rendir prueba en el primero de los casos las partes mediante un escrito ofrecen que se reciba una prueba y rendir es el momento en el cual el testigo, en el caso de la prueba testifical esta deponiendo su declaración referente a lo que conoce de los hechos, ya sea presencial o que se lo hayan contado. En el caso de que no pueda rendirse esta prueba ofrecida y aceptada por el juzgador, entonces la parte puede pedir una prorroga del termino probatorio, en esta etapa del proceso las partes pueden confundir prorroga del término probatorio con la figura de la ampliación del término probatorio. El primero es un aumento de días mayor del término ordinario que podrá ser usado por ambas partes. Ampliación de término, es también un aumento de días mayor del término ordinario, pero solo es utilizado para rendir la prueba señalada y determinada, solo podrá ser usado por la parte solicitante.

³⁶ Ossorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales 28ª ed. – Buenos Aires: Heliasta, 2001.

Los testigos no pueden ser tachados; pero hay que tener en cuenta que la tacha de los mismos y el incidente para demostrarla sólo sirve para advertir al juzgador que existen circunstancias que debe tener en cuenta al formular su juicio sobre esta prueba haciendo las observaciones que estime oportunas respecto de las circunstancias personales y de veracidad de las declaraciones testificales.

Circunstancias como de que tales personas son dependientes de quien las propone o tienen interés directo o indirecto en el pleito, con lo que la tacha en muchos casos eliminaría la virtualidad de este medio de prueba. (Art. 1337. Pr.).

El Art. 335 CT. Establece que los que tuvieren conocimiento de los hechos que las partes deben probar, estarán obligados a declarar como testigos, a excepción de los justamente impedidos o comprendidos por las excepciones de ley. Las citaciones a estos al igual que para los peritos se harán por los medios más expeditos posibles, como telegrama, cablegrama u otros medios semejantes, dejándose constancia en las diligencias. (Art.286 C.T)

Los justamente impedidos según los artículos.1313 a 1316 son:

- El ciego, sordomudo y el demente;
- El que adolece de enfermedad habitual que le impida el ejercicio de la razón.

No son testigos idóneos según el Art. 1316:

- El deudor alzado.
- El vago, sin ocupación u oficio conocido.
- El ebrio habitual.
- El que haya sido declarado testigo falso, o falsificador de documentos, sello o moneda, o tenga auto de prisión por alguno de estos delitos.
- El que haya sido condenado por falso testimonio o soborno.

No pueden ser testigos en determinados juicios por sus relaciones con los litigantes:

- Los ascendientes y descendientes.
- Los cónyuges y los consanguíneos colaterales dentro del cuarto grado.
- Los afines en línea recta o en segundo grado de la transversal.
- Los socios y comuneros.
- El juez y secretario de la causa, así como el conyugue y los padres del juez.
- El guardador, el donatario y el donante, entre otros.

La parte que haya de producir la prueba de testigos podrá ofrecer las declaraciones de hasta tres personas sobre cada uno de los hechos sujetos a prueba.

Si el juzgador considera excesivo el número de testigo, por incidir su testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos, con reiteraciones, podrá limitarlos discrecionalmente.

Los testigos rendirán declaración en la audiencia que les sea señalada, la autoridad laboral y las partes, podrán en ella formular las preguntas que consideren necesarias. La declaración se recibirá sin necesidad de sujetarse a interrogatorio escrito o indicado por las partes. La prueba testifical se practicará sin formulación de escritos de preguntas y repreguntas, es decir como comúnmente se conoce sin la necesidad de un pliego de preguntas, formulado por la parte que ofrece al testigo.

c y d. LA DECLARACIÓN DE PARTES Y ABSOLUCIÓN DE POSICIONES:

Citando in fine al profesor Manuel Ossorio, absolución de posiciones es “la declaración que se presta bajo juramento, o promesa, sobre puntos concernientes a las cuestiones ventiladas en un procedimiento, constituye declaración de las partes o litigantes”

Para muchos autores es conocida como la prueba de confesión, nuestra normativa

laboral regula este medio de prueba en unión con la absolución de posiciones, estableciendo en el Art.338 del C.T que en la primera instancia las partes podrán pedir una sola vez que la contraparte se presente a declarar, o absolver posiciones.

Este medio de prueba consiste en utilizar la declaración de la parte contraria sobre hechos que la perjudican. Se caracteriza porque cae sobre hechos personales del confesante y hace prueba contra su autor. No constituye un medio de prueba privilegiado, sino que es valorado por el juez conjuntamente con todos los demás medios de prueba.

La confesión puede ser judicial o extrajudicial. Cuando se pide dentro del juicio se debe seguir lo prescrito por el Art. 1206 del Pr. Que señala que el juez señalará el día y la hora en que hayan de comparecer las partes para llevar a efecto la absolución de las posiciones. El que haya de ser interrogado, será citado con un día de anticipación por lo menos. Si no compareciere ni alegare justa causa que se lo impida, se le volverá a citar para el día y la hora que señale nuevamente, bajo apercibimiento de tenerlo por confeso si no se presentare.

Este medio de prueba puede ser intentada como acción prejudicial, antes de interponer la demanda, ante un juez de lo laboral. Pueden pedirse posiciones en juicio aún a las personas que no sean parte en él pero estas deben tener relación con el negocio. (Art. 1211 del Pr.).

Las posiciones deben hacerse en forma escrita y las preguntas deben ser claras y precisas, los interrogatorios podrán referirse o recaer sobre hechos personales o propios del absolvente. Art. 339 del C.T. Estas preguntas se redactaran de forma concreta, referidas cada vez a un hecho, redactadas en forma afirmativa y relacionada con la controversia.

El juez podrá modificar el orden y termino de las posiciones, sin alterarlas, y eliminar las manifestaciones inútiles. Puede afirmarse según el diccionario del profesor

Ossorio que si las posiciones son la forma o las preguntas, las respuestas integran el fondo de esta prueba y la confesión.³⁷

La absolución de posiciones es un acto personalísimo por tanto al deponente no se le permitirá que esté asistido de abogado o de otra persona interesada en su favor en el acto de absolverlas.

Sin olvidar lo dicho anteriormente sobre la facultad del juez de valorar, este medio de prueba produce plena prueba contra la persona que en juicio confiesa por sí o por medio de apoderado especial, o de su representante legal, algún hecho personal de la misma parte. (Art. 1233 del Pr.).

e. LA INSPECCIÓN JUDICIAL.

Es una diligencia que realiza el juez solo o en unión de las partes, de los peritos o de los testigos, para comprobar la existencia de una persona o de una cosa, o bien la realidad de un hecho. Es también conocido como Reconocimiento Judicial, ya que consiste en el examen que hace el juez de algún sitio o cosa litigiosa, todo con el fin de esclarecer los hechos.

El juez de oficio o a solicitud de parte, podrá ordenar inspección judicial en cualquier estado de la causa antes de la sentencia. Cuando sea solicitada, ésta deberá señalar la materia u objeto sobre que deba recaer la inspección judicial.

Podrá ser objeto de inspección judicial las personas, lugares, cosas, bienes y condiciones de trabajo. (Art. 340 del C.T). En la práctica la inspección judicial se decreta con dos días de antelación por lo menos.

Este medio de prueba supone el traslado del órgano jurisdiccional fuera del local

³⁷ Ossorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales 28ª ed. – Buenos Aires: Heliasta, 2001.

de la audiencia, donde podrán las partes estar presentes personalmente o por medio de sus apoderados legales, también podrán estar personas prácticas en la materia, a quienes el juez, si lo estima conveniente, podrá recibirles sus declaraciones y observaciones previa promesa de decir la verdad. Así el Art. 341 del C.T establece, que podrán concurrir a la diligencia de inspección las partes, sus abogados, apoderados y cuando la autoridad lo considere conveniente los peritos y testigos.

En la inspección, las partes, sus abogados y apoderados podrán hacer las observaciones que estimen oportunas, las que se consignaran en el acta que debe levantarse y firmarse.

Si fuere necesaria la colaboración material de una de las partes en la realización judicial y esta se negare a prestarla, la autoridad laboral dispensará la práctica de la diligencia tendrá por aceptados los hechos a que se refiere la prueba afirmados por la parte contraria. (Art. 342 del C.T).

f. DICTAMEN DE PERITOS:

Este medio de prueba tiene como base la aportación al juicio de los conocimientos científicos, artísticos o prácticos del experto. La parte interesada por este medio de prueba propondrá con claridad y precisión el objeto sobre el cual deba recaer el reconocimiento pericial.

La autoridad laboral resolverá, señalando fecha y hora para efectuarla y nombrando los peritos de acuerdo con el Código de Procedimiento Civil. La autoridad laboral podrá también ordenar un dictamen pericial, si lo considerase necesario. (Art. 343 del C.T)

El maestro Francisco Valladares Castillo nos dice en su obra Manual Práctico de Procedimiento Laboral, que el juez como individuo de una determinada sociedad y

como profesional del derecho tiene conocimientos limitados, pero no tiene porque tener, ni puede exigírsele conocimientos de todas las ramas del saber. Estos conocimientos, no obstante; pueden ser necesarios para el enjuiciamiento de los hechos controvertidos en el pleito, y es en este caso es preciso la presencia de peritos para proporcionar estos conocimientos al juez. Esta es la finalidad que cumple la pericia. Mientras que el juez ya posee las máximas experiencias comunes, las especializadas hay que suministrárselas a través de los peritos.³⁸ El código de procedimiento Civil constata esta aseveración hecha por el Doctor Valladares al afirmar en su artículo 1263 que podrá emplearse la prueba de peritos cuando para conocer o apreciar algún hecho de influencia en el pleito sean necesarios o convenientes conocimientos científicos, artísticos o prácticos.

El código del trabajo expone que el nombramiento de peritos hecha por el juez, se realizara según lo establecido en el Código de Procedimiento Civil, el que afirma en sus artículos 1264-1294 lo siguiente:

- La parte que intente este medio de prueba, propondrá con claridad el objeto sobre el cual debe recaer el reconocimiento pericial.
- El juez sin más trámites, resolverá lo que juzgue procedente sobre la admisión de dicha prueba. Sin la estima pertinente, en el mismo auto designará lo que haya de ser objeto del reconocimiento pericial, previniendo a las partes nombren cada una de ellas un perito, a más tardar, dentro de tercero día de notificado, pena de procederse a nombrarlos de oficio, salvo que se convenga en uno solo.
- Los peritos deberán tener título de tales en la ciencia o arte a que pertenezca el punto del dictamen. No habiendo tales, podrán ser nombrados cualesquiera personas entendidas o prácticas, aun cuando no tengan título.

³⁸ Valladares Castillo Francisco, Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral. 2ª.ed. León- Nicaragua, Ed. Universitario 1999/234 P.

- Hecho el nombramiento de perito o peritos se les hará saber para que acepten el cargo y prometan desempeñarlo bien y fielmente dentro del término que el juez les señale.
- Los peritos son irrecusables, salvo los nombrados por el juez que podrán ser recusados por causas anteriores o posteriores a sus nombramientos. Esta recusación se hará por escrito, presentando concretamente las causas de la recusación y los medios para probarla. Son causas de recusación según el artículo 1273 del Pr.: Ser el perito pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de la parte contraria; haber dado anteriormente sobre el mismo asunto dictamen contrario a la parte recusante; ser dependiente o socio del litigante contrario; enemistad manifiesta, anterior al nombramiento; entre otros.
- Cuando sean dos los peritos el dictamen se extenderá en una sola declaración cuando haya acuerdo entre los peritos, de lo contrario se extenderán por separados, designando el juez un tercero que la dirima.
- A instancia de cualquiera de las partes o de oficio, el juez podrá pedir informe a la Academia, Colegio o Corporación oficial que corresponda, cuando el dictamen pericial exija operaciones o conocimientos científicos especiales. En este caso, se unirá a los autos y producirá sus efectos en el informe, aunque se dé o reciba después de transcurrido el término de prueba (Art. 1284 del Pr.).
- Los jueces y los tribunales apreciarán la prueba pericial según las reglas de la sana crítica, sin estar obligados a sujetarse al dictamen de los peritos.
- Los gastos serán costeados en iguales proporciones por las partes cuando el juez ordena de oficio el peritaje y sólo será costeadado por la parte solicitante cuando es a petición de parte.

PRESUNCIONES:

El código del trabajo en su artículo 345 y el código de procedimiento civil concuerdan al afirmar que la presunción es la consecuencia que la ley o el juzgador deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, a la primera se le conoce como legal y al segunda como humana. , el profesor Osorio define a las presunciones como **“las establecidas por la ley para dar por existente un hecho, aun cuando en la realidad pudiera no haber sido cierto”**.³⁹

La presunción legal salvo que la ley lo admita no tiene prueba en contrario, existe presunción legal cuando la ley la establece expresamente y cuando la consecuencia es inmediata y directamente de la ley, se le conoce como presunciones *iuris et de iure*, el que tuviere a su favor una presunción legal, solo estará obligado a probar el hecho en que se funda la presunción.

La presunción humana, conocida como *iuris tantum*, existe cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia necesaria o infalible de aquel, debe ser grave y precisa, estas no servirán para probar aquellos actos que conforme a la ley deben constar por escrito, esta presunción admite prueba en contrario.

Las excepciones que la ley establece dispensan de toda prueba, salvo las necesitadas de demostración, puesto que es indispensable que entre el hecho demostrado y aquel que se trate de deducir haya un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano.

³⁹ Osorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales 28ª ed. – Buenos Aires: Heliasta, 2001.

Para concluir con lo relativo a las pruebas es necesario afirmar que en la sentencia se hará una relación clara y sucinta de todas las pruebas ofrecidas y recibidas, las que serán evacuadas por el juez, sin sujetarse a la graduación de las pruebas establecidas en el código de procedimiento Civil sino como ya se especificó a la sana crítica.

3. DECISIÓN O SENTENCIA:

El Art.413 del código de procedimiento civil define a la sentencia como **“la decisión legítima del juez o tribunal sobre el pleito o causa ante el controvertible.”**, es decir sentencia es la resolución que decide definitivamente las cuestiones del pleito o causa.

Alsina define a la sentencia como el modo normal de extinción de la relación procesal, de igual manera Ramírez Gronda coincide con Alsina al afirmar que la sentencia es la decisión judicial que en la instancia pone fin al pleito. En general la doctrina conceptúa a la sentencia como el acto de decisión de un proceso de conocimiento; en este tipo de proceso es preciso comparar las pretensiones de las partes, con el derecho objetivo y después de compararlas, aceptarlas o denegarlas, conforme a la ley.

Es por esto que se afirma que la sentencia deba ser clara, precisa y congruente con la demanda y con las demás pretensiones oportunamente deducidas en el pleito, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.

Existe en las sentencias un doble elemento:

- Intelectivo, que no es más que la comparación de la pretensión con el Derecho.
- Volitivo, que es la declaración de la voluntad de la ley en el caso concreto, actuando o denegando la pretensión.

El elemento intelectual se construye como un silogismo; la premisa mayor es la norma de derecho, la premisa menor el hecho probado y la conclusión, el efecto jurídico producido en el caso concreto, es decir la sentencia.

El elemento volitivo consiste en la declaración de voluntad del Estado expresada por un órgano suyo, juez o tribunal, en la que se actúa el Derecho Objetivo aplicándolo al caso concreto. Este elemento es de importancia capital: Sin fallo o declaración de voluntad no hay sentencia.

El Art. 346 del C.T. establece que vencido el término probatorio y evacuadas todas las que hubiera sido propuestas, la autoridad laboral dictará sentencia dentro de los tres días siguientes.

3.1 ESTRUCTURA DE LA SENTENCIA:

La sentencia consta de encabezamiento, vistos, resultas, considerandos y fallo.

El Art. 347 de C.T. establece que la sentencia deberá contener:

a. Identificación del organismo judicial que la dicta y lugar, fecha y hora en qué se emite; por lo que el encabezamiento es la parte de identificación de la resolución, por ejemplo, ***“Juzgado de Distrito Laboral Único de León, dos de diciembre del dos mil seis. Las diez y veinticuatro minutos de la mañana.”***

b. La relación sucinta del juicio, que no es más, que el relato de la historia del proceso hasta el momento de dictarse la sentencia, todo de manera resumida y expresando a la vez todas las alteraciones judiciales dadas en el proceso. ***(Vistos resultas)***

c. Consideraciones generales y doctrinales si fueren el caso; no es más que la exposición de los hechos, de ellos cobra singular relevancia el resultado de hechos probados. Por lo

que la autoridad laboral analiza la prueba rendida con las pretensiones de las partes.

d. La sentencia deberá contener los principios legales de equidad o de justicia que sirvan de fundamentos a la decisión; es la fijación de los puntos de derecho; en definitiva, son las razones que el juez o magistrado expone, con apoyo en la normativa legal que avala la solución que ulteriormente dará al supuesto controvertido.

e. Expresa que la sentencia deberá contener los puntos resolutivos sobre cada pretensión que haya sido objeto del debate. Es la declaración de voluntad del juzgador donde deberán indicarse la cantidad líquida de que deba responder el obligado, si el juez estimase que alguno de los litigantes obró con mala fe o temeridad notoria, podrá condenar a costas por la cantidad que estime conveniente. **(Por tanto)**

En el fallo el juzgador debe indicar además, la advertencia a las partes de los recursos que preceden contra la propia sentencia y del plazo para ejercitarlos.

f. Las sentencias las firmas de la autoridad laboral que la dicta y del secretario.

La sentencia debe ser redactada por la autoridad laboral que presidió las actuaciones, una vez firmada se publica, constatándose tal acto con diligencia del secretario, con ello se expresa que la sentencia es de conocimiento público, no documento reservado y secreto.

En general, las sentencias no producen efecto de cosa juzgada formal, pues son impugnables. Se entiende por cosa juzgada a la cualidad de inimpugnable que puede tener una resolución, y esta cualidad ha de referirse, naturalmente al proceso mismo en que la resolución se dictó, aquí debe diferenciarse que esta resolución puede ser inimpugnable desde el momento en que se dicta, o por no conceder la ley recurso alguno contra ella, o bien porque el perjudicado con esta dejo precluir los términos para impugnarla, es decir no utilizo los medios de impugnación en el momento procesal oportuno.

Por lo anterior expresado se puede afirmar que las resoluciones laborales adquieren el carácter de firmes cuando:

- a) Por la naturaleza de la resolución no quepa contra ella recurso alguno.
- b) Haya sido consentida por las partes, es decir: que dejaron transcurrir los plazos para anunciar, preparar o interponer el recurso sin haberlos utilizado; se produjo el desistimiento del recurso interpuesto; o el recurrente incumple algún requisito y el recurso se declara desierto.

Capítulo V

Medios de Impugnación procedentes en contra de las sentencias dictadas por las autoridades laborales.

Son medios que la ley pone a disposición de las partes, a fin de que mediante ellos una resolución que se considera perjudicial sea revisada, con la finalidad de que sea dejada sin efecto o al menos sea reformada.

Una vez que se obtiene el resultado del proceso (sentencia), puede quedar alguna duda sobre los datos aportados en el proceso y el resultado de juez, ante esta inconformidad la ley instituye los medios de impugnación, todo con el objetivo de sanear cualquier duda o inconformidad.

En este caso la autoridad laboral revisa la resolución o sentencia con la cual no se está conforme, porque hay casos en que quién conoce de una impugnación es la misma autoridad que dictó la resolución contra la cual se recurre.

A. CLASIFICACIÓN DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN:

El Art. 348 del. C.T. establece, que contra las resoluciones de las autoridades laborales proceden los siguientes medios de impugnación:

- a. Los recursos que se resuelven por el tribunal o autoridad superior a la que dictó la resolución. **Son recursos el de apelación y el de hecho.**
- b. Los remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia. **Son remedios, la reposición o reforma, la aclaración y la ampliación.**

Esta disposición nos lleva a clasificar los medios de impugnación en dos grupos:

1. LOS VERTICALES: Son aquellos de los cuales conoce la instancia, tribunal jerárquicamente superior inmediato de aquel que dictó la resolución recorrida, por lo que la jurisdicción se eleva en un grado, como ejemplo de este tipo de medios de impugnación están el **recurso de apelación y el de hecho.**

1.1 TRAMITACIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN:

El recurso de apelación es la petición que realiza una de las partes del proceso, solicitando el nuevo examen de un asunto sobre el que ya ha recaído una resolución que le resulta perjudicial y que pretende sea sustituida por otra. En el recurso de apelación se impugna una sentencia ante el juez superior jerárquico del que dictó la decisión impugnada, característica por la cual se califica a este recurso.⁴⁰ ***Con el recurso de apelación se pretende que a través de una segunda examinación del litigio sea impugnada la***

⁴⁰ "Recurso de apelación." Microsoft® Encarta® 2006 [DVD]. Microsoft Corporation, 2005.

sentencia dictada por el juez ad quo , ya que esta a causado perjuicio a una de las partes del proceso ; este recurso se interpone ante el juez que dicto la sentencia ,dentro de los tres días siguientes o en la respectiva notificación de la resolución, quien examinara la solicitud y resolverá la petición en dos sentidos : Admitiéndola , para tal caso se hará en un solo efecto (efecto suspensivo) , remitiendo el expediente al superior jerárquico (tribunal de apelación) quien se conoce como el juez ad quen durante la tramitación de este recurso, quedando suspensa la ejecución de la sentencia que se desea impugnar. Una vez examinada, el juez ad quen emplazara a las partes para que durante los tres días después de la notificación la admisión comparezcan a estar a derecho y expresar agravios ante el juez ad quen lo que necesariamente deberá hacerse en el escrito de apersonamiento. El tribunal de apelación fallara en doble sentido ratificando la sentencia dictada por el juez ad quo , sustituyéndola o modificándola , en ambos casos , se ordenara sea devuelto es expediente al juez ad quo para la ejecución de la sentencia ya sea ratificada o sustituida .En caso de ser rechazada la solicitud del recurso , en tal caso el juez ad quo remite una copia del expediente al tribunal de apelación ,en este caso se puede recurrir a la interposición del recurso de hecho : en el que la parte afectada por la sentencia pude acudir a interponer el recurso de apelación de hecho , presentando al tribunal de apelación copias de la demanda , de la sentencia que desean impugnar y de la solicitud del recurso de apelación por el juez ad quo .Si el tribunal estimare ajustada a derecho la negativa de la autoridad inferior , devolverá los autos con certificación de los proveídos; pero si juzgare indebida la negativa del recurso lo resolverá así y notificara a las partes su admisión para que están concurran a hacer uso de sus derechos. En este caso se suspenderá la ejecución de la sentencia dictada por el juez ad quo. La decisión que el tribunal ante quien se recurre (llamado juez ad quem) adopte, sustituye a la anterior que se apeló (dictada por el juez a quo). Con el recurso de apelación se abre la llamada segunda instancia, en la que se permite que la materia en litigio vuelva a ser examinada.⁴¹

El recurso de apelación, se interpondrá en el acto de la respectiva notificación o dentro de los 3 días siguientes, el notificador hará saber a las partes su derecho a apelar verbalmente en

⁴¹ "Recurso de apelación." Microsoft® Encarta® 2006 [DVD]. Microsoft Corporation, 2005.

ese mismo acto o en el plazo citado. (Art.352 C.T.)

Este se deberá interponer ante la autoridad laboral que emitió la resolución judicial impugnada, la cual resolverá sobre su admisibilidad dentro de los 3 días siguientes, si lo admite emplazara a las partes para que dentro de los 3 días de notificada la admisión, comparezcan a estar a derecho y a expresar agravios ante la autoridad superior jerárquicamente de aquella que dictó la resolución recurrida, para que esta conozca y resuelva el recurso. (Art.353 C.T.)

Es preciso aclarar que el recurso de apelación contemplado en el código del trabajo no es totalmente vertical, por el hecho de que se interpone ante la autoridad laboral que emitió la resolución recurrida y no ante el superior jerárquico de este, es por esto que nos atrevemos a afirmar que este recurso de alguna manera es mixto y participa de la naturaleza de los recursos horizontales.

1.2 TRAMITACIÓN DEL RECURSO DE HECHO:

El Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio define al recurso de hecho como **“aquel que cabe interponer directamente ante el tribunal superior, aunque el inferior lo deniegue.”**⁴²

El recurso de hecho se interpone en contra de:

- La resolución de la autoridad laboral, llámese juez de primera instancia, negando el recurso de apelación.
- Cuando dentro del término no resolviera sobre su admisión.

⁴² Ossorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales 28ª ed. – Buenos Aires: Heliasta, 2001.

Ante el tribunal de apelaciones, de forma verbal o escrita, una vez interpuesto el recurso pedirá el tribunal las diligencias, con citación de parte contraria, debiendo la autoridad laboral remitírselas, una vez introducidos los autos en el tribunal, este resolverá dentro de los 3 días siguientes sobre al procedencia o no del recurso.(Art. 354 y 355 C.T.)

El tribunal de apelaciones puede en la resolución que emita:

- Estimar ajustada a derecho la negativa de la autoridad laboral inferior, en este caso devolverá a la autoridad laboral inferior los autos con certificación de lo proveído.
- Juzgar de indebida la denegación del recurso de apelación hecha por el juez a quo, en este caso lo resolverá así y notificara a las partes la admisión del recurso para que estas concurran a hacer uso de sus derechos y se proceda como se establece para la apelación.(Art.355 C.T.)

2. LOS HORIZONTALES: Son aquellos que conoce y resuelve la misma autoridad que dicto la sentencia, ejemplo de este tipo de medios de impugnación son los **remedios**.

2.1 TRAMITACIÓN DE LOS REMEDIOS (REPOSICIÓN, ACLARACIÓN Y AMPLIACIÓN):

Los remedios de las sentencias podrán pedirse dentro de las veinticuatro horas de notificada, la autoridad sin más tramite, dictara la resolución dentro de los dos días siguientes ala presentación de la solicitud.(Art.356 C.T.)

2.1.1 REPOSICIÓN:

Vicente y Caravantes definen a la reposición como el **“recurso que interpone el litigante que se considera perjudicado por una providencia interlocutoria, para que ante el mismo juez que la dictó, a fin de que, dejándola sin efecto o reponiéndola por contrario imperio, quede el pleito en el mismo estado que tenía antes”**

Procede la reposición en contra de las resoluciones que no sean definitivas (Art.357 C.T.).

2.1.2 ACLARACIÓN Y APLIACIÓN:

El Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales del profesor Manuel Ossorio define a la aclaración como **“el recurso que se interpone ante el juez que haya dictado la sentencia para pedirle que corrija cualquier error material contenido en ella, esclarezca algún concepto oscuro, sin alterar lo sustancial de la decisión, o supla cualquier omisión en que haya incurrido sobre alguna de las pretensiones deducidas y discutidas en el litigio”**.⁴³ Esta definición del profesor Ossorio contiene dentro de sí el concepto de ampliación al afirmar que el juez **deberá suplir cualquier omisión en que haya incurrido sobre alguna de las pretensiones deducidas y discutidas en el litigio**

De igual manera el código de procedimiento civil en su **artículo 451** plantea que autorizada una sentencia definitiva, no podrá el juez o tribunal alterarla o modificarla en manera alguna, pero podrá sin embargo, a solicitud de parte, presentada, dentro de

⁴³ Ossorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales 28ª ed. – Buenos Aires: Heliasta, 2001.

veinticuatro horas de notificada la sentencia, **aclarar los puntos oscuros o dudosos, salvar las omisiones y rectificar los errores de copia, de referencia o de cálculos numéricos que aparecieren de manifiesto en la misma sentencia.** También en esta definición del Pr. Sobre aclaración se abarca a la ampliación.

La aclaración y ampliación proceden en contra de las sentencias que pongan fin al juicio. (Art.358 y 359 C.T.)

B. CARACTERÍSTICAS DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

a) Para su interposición la ley no exige al recurrente apoyarlo en causales estrictas, o sea, no se exigen motivos calificados para la interposición de tal recurso o de un remedio, como es el caso del recurso de casación, **basta con la inconformidad del recurrente con una, resolución.**

El Art. 349 del C.T. establece, que cuando en la interposición de un recurso o remedio se incurra en error respecto a su denominación, se admite dicho recurso si del mismo se deduce su propósito y se cumple las disposiciones pertinentes de este código.

b) Se admite con suma facilidad.

e) En cuanto a los motivos que se intentan hacer valer mediante la impugnación, esos motivos están dentro y son propios de la resolución (Art. 350 del C.T.).

Estas características obedecen a la teoría de la **Revisio Prioris Instantiae**, tomada del sistema tradicional español, para esta teoría lo que se persigue con el recurso o remedio es precisamente revisar los resultados obtenidos del proceso, especialmente los puntos de la resolución que causen agravios a las partes.

En la parte final del Art. 350 del C.T. plantea el **efecto suspensivo** del recurso o remedio, este efecto recae en la ejecución de la resolución impugnada, salvo cuando la ley disponga expresamente lo contrario.

Contra las providencias de mero trámite no se admitirá recurso alguno, según el Art. 351 CT. Son providencia de mero tramite afirma Canabellas aquellas resoluciones judiciales no fundada expresamente, que decide cuestiones de tramite⁴⁴, por ejemplo el auto de apertura a prueba, el auto notificando sobre la demanda y haciéndole saber al demandado la fecha y hora de la celebración del tramite conciliatorio.

De los artículos anteriormente citados se desprenden ciertas obligaciones que tiene un juez ante la interposición de un recurso o remedio, como es la de verificar de que el recurrente ha cumplido con los requisitos mínimos a saber, como son:

a) Que el recurso o remedio fue interpuesto dentro del término que la ley señala:

El juez toma como punto de partida la fecha de notificación y la fecha de interposición del recurso. En esta situación los términos son fatales y personales y no comunes, por lo que cada parte tiene que interponer su recurso dentro del término que empieza a correr a partir de su respectiva notificación.

Así el Art. 356 del C.T. señala, que los **remedios de las sentencias** podrán pedirse dentro de **las veinticuatro horas de notificada** y la autoridad laboral, sin más tramite, dictará resolución dentro de los dos días siguientes a la presentación de la solicitud.

b) Que el recurso o remedio fue interpuesto en forma.

e) Si la resolución contra la cual se recurre, admite recurso.

⁴⁴ Ossorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales, 28ª Ed., editorial heliasta, Pág. 815.

Para concluir es regla general en materia de recursos o remedios en lo laboral que estos se interpondrán ante el mismo juez que dictó la resolución contra la cual se recurre (Art. 353 del C.T.). y que es esta misma autoridad laboral la que debe admitirlo o rechazarlo todo dentro de los tres días siguientes, salvo el recurso de hecho.

C. EJECUCIÓN DE SENTENCIA:

Son condiciones indispensables para que se produzca la ejecución de sentencia:

- a. Que la sentencia a ejecutarse sea firme, o sea, que no admita recurso alguno y haya sido debidamente notificada a las partes.
- b. Que el plazo de que goza la parte obligada para cumplir con lo ordenado en la sentencia, se haya vencido o transcurrido, sin que el obligado cumpliera con lo ordenado. (Este plazo es de tres días a partir de la notificación de la ejecución).

El Art. 364 del C.T. establece que la autoridad que hubiere conocido del asunto, es la que procederá a su ejecución, a cuyo efecto dicha autoridad librará la ejecutoria de la sentencia consistente en una certificación de la misma.

La sentencia deberá cumplirse dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria, si al vencimiento de dicho plazo la parte obligada no ha cumplido con lo ordenado en la sentencia, la parte favorecida podrá solicitar el embargo y remate de los bienes del perdidoso (Art. 365 del C.T.).

El profesor Ossorio define al embargo como una **“medida cautelar adoptada por la autoridad judicial para asegurar el resultado de un proceso que recae**

sobre determinados bienes cuya disponibilidad impide”. ⁴⁵

El embargo, en su acepción procesal, se le denomina **preventivo**, cuando tiene por finalidad asegurar los bienes durante la tramitación del juicio, este tipo de embargo es abordado por el código del trabajo como una medida de garantía⁴⁶; y ejecutivo, cuando su objeto es dar efectividad a la sentencia ya pronunciada, es a esta clase de embargo que se refiere el Art. 365 C.T. párrafo segundo.

Los bienes embargados se depositarán en la persona que nombre el ejecutor. El Art. 1710 del Pr. establece, que cuando en concepto del juez, no fuere notoria la responsabilidad o abono del depositario nombrado y lo solicitare una de las partes le exigirá una fianza a satisfacción del mismo juez, de llenar cumplidamente los deberes de tal depositario. Si exigida la fianza no se presentare dentro del término que el juez señale, por el mismo hecho se entenderá removido el depositario del ejercicio del cargo.

El depositario pedirá certificación del decreto y del acta de ejecución, para que en el caso de que dicho bien sufra otros embargos, entonces dicho depositario muestre dichas certificaciones para que él mismo sea nombrado depositario de los otros embargos, y se paguen en orden los deudores en caso de ganar el pleito, de acuerdo al que embargo primero.

El depósito de dinero, alhajas y valores negociables se harán en un establecimiento bancario, a falta de estos, en personas de reconocida honradez y responsabilidad (Art. 366 del C.T.).

⁴⁵ Ossorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales 28ª ed. – Buenos Aires: Heliasta, 2001.

⁴⁶ Acerca de ésto el Código del trabajo Art.360 al 363, establece que las medidas de garantía tienen el objeto de asegurar los procesos instruidos en este código, también hace alusión al embargo preventivo, que se hará sin oír previamente a la persona contra quien se solicita, la sustitución, modificación, revocación o levantamiento y oposición a las medidas de garantía serán tramitadas como incidente, si el que pidió esta medida no establece su demanda la cabo de 15 días, la providencia será revocada de oficio o a petición del interesado.

El remate o subasta es definido por el diccionario de la RAE como la venta pública de bienes o alhajas que se hace al mejor postor, y regularmente por mandato y con intervención de un juez u otra autoridad, el profesor Ossorio critica esta definición porque ésta hace mención de las alhajas como si no fuesen asimismo bienes. El Remate o subasta puede conforme a estas definiciones, ser judicial o privada⁴⁷, a la primera se refiere el código del trabajo en su Art. 365.

Verificado el depósito de los bienes embargados, la autoridad ordenará la venta de éstos y mandará que se publique un cartel en cualquier medio de comunicación escrito, señalando fecha, hora y lugar para el remate o subasta así como el valor que debe servir de base.

El monto de las obligaciones reclamadas será la base para el remate o subasta el que podrá verificarse antes de cinco días después de la fecha de la publicación del cartel.

Algunos autores plantean que la naturaleza jurídica del acto de remate es la de un contrato por que es un acto traslativo de dominio y otros niegan la naturaleza contractual del acto de remate por la falta de consentimiento, viéndole como tal la compraventa forzosa, pero la mayoría la definen como un acto de autoridad ya que es el juez, representante del estado, el que expropia suplantando la voluntad del dueño para la venta al mejor postor. De lo anteriormente planteado podemos decir que el Remate o Subasta es una actuación judicial, la cual puede ser invalidada por falta de requisitos para su validez.

En el cartel, se determinará la situación, linderos y demás circunstancias que

⁴⁷ Ossorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales 28ª ed. – Buenos Aires: Heliasta, 2001.



den a conocer los bienes inmuebles, incluso los datos registrales si los tuviere. Igualmente se determinarán con claridad los bienes inmuebles (Art. 367 del C.T.).

Si el deudor pagare la suma reclamada se hará constar en autos, se entregará al acreedor la suma satisfecha, y se dará por terminado el proceso, levantándose de oficio o a solicitud de parte las medidas de garantía que hubieran sido dictadas. (Art. 368 del C.T.).

CONCLUSIÓN.

Después de realizar un análisis doctrinario y legal del proceso laboral contemplado en la ley N° 185, código del trabajo de la República de Nicaragua, publicado en la Gaceta Diario Oficial N° 205, podemos afirmar, que éste es como expusimos a lo largo de este trabajo un proceso de naturaleza garantista, que surge como consecuencia de un conflicto de trabajo, y esta regido por los principios de gratuidad, oralidad, intermediación, publicidad, impulsión de oficio, concentración de pruebas, lealtad procesal y buena fe, celeridad, conciliación, ultrapetitividad y carácter inquisitivo, en contraposición al proceso civil el cual es rogado y en el cual la ultrapetitividad contemplado como un principio en lo laboral, en lo civil es considerado como un vicio de la sentencia y ha lugar al recurso de apelación, en este sentido se evidencia como afirmamos a lo largo de este trabajo investigativo el carácter proteccionista del proceso laboral y sus características de flexibilidad y celeridad, no obstante no podemos obviar la situación actual del sistema judicial nicaragüense, y aunque este planteado en la ley la celeridad como un principio, debido a la gran cantidad de demandas laborales que existen la autoridad laboral o civil en su caso, no puede proveer en el tiempo debido provocando la retardación de justicia, y mediante esta vulnerando los derechos del trabajador.

Este proceso consta de 3 grandes fases; **INICIACIÓN, INSTRUCCIÓN Y DECISION.**

La primera fase, representa la puerta de entrada al proceso que inicia con la interposición de la demanda, la que puede ser corregida, aclarada y reformada, o bien si es admitida por el juez puede suceder, que el demandado conteste la demanda, que la conteste y a la vez excepcione, que contrademande y que se allane a la demanda. En la fase de instrucción se encuentra el trámite conciliatorio (que es una manifestación del principio de conciliación), y la etapa probatoria, que es de seis días, prorrogable por tres días más en casos justificados a juicio del juzgador o a petición de parte, pero se puede presentar pruebas fuera del término probatorio, como la absolución de



posiciones la que puede realizarse en cualquier etapa del juicio, en esta etapa se pueden presentar pruebas documentales, periciales, testificales, entre otras, todo con el objetivo de probar los extremos del proceso. La ultima fase que es la decisión, comprende la sentencia, que es la que termina el litigio, ésta puede ser recurrida por la parte que se considere agraviada.

En el proceso laboral los medios de impugnación, como en otros procesos, pueden ser verticales y horizontales, entre los primeros esta el recurso de apelación y entre los segundos está el de reposición, reforma, aclaración y ampliación, es importante aclarar que en materia laboral no procede recurso de casación, una vez ejercitados los recursos pertinentes o agotados los términos para hacerlo, se procede a la ejecución de sentencia, durante esta el juez puede decretar un embargo ejecutivo en contra del perdedoso, si este se niega a cumplir con lo decidido en la sentencia.

RECOMENDACIONES.

- Sugerimos que se realicen con posterioridad estudios sobre este tema para identificar y corregir posibles deficiencias en el proceso laboral que de una u otra forma puedan perjudicar a la o las personas que acudan a las autoridades laborales en busca de justicia.
- También sugerimos que dada la cantidad de población activa trabajadora en nuestro país, es necesaria la creación de mas juzgados laborales, que diriman de forma pronta los conflictos laborales, ya que en el municipio de León por ejemplo solo existe un único juzgado del trabajo que recibe, rechaza o resuelve en sus caso, todas las demandas laborales que se presenten en este municipio.

BIBLIOGRAFÍA.

- Ley N° 185, código del trabajo de la República de Nicaragua, publicado en la Gaceta Diario Oficial N° 205, el día miércoles 30 de octubre de 1996.
- Código de procedimiento civil de la República de Nicaragua, Managua, Nicaragua. Agosto de 1993, 8va edición 2005 con las reformas del 2004, de BITECSA.
- *Microsoft® Encarta® 2006 [DVD]*. Microsoft Corporation, 2005.
- Ossorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales 28ª ed. – Buenos Aires: Heliasta, 2001.
- Lic. Ramón Gonzáles Clavijo, Lic. Ricardo Barcenás Molina y Dra. Belda María Carcomo Sánchez. Lic. Ramón Gonzáles Clavijo, Lic. Ricardo Barcenás Molina y Dra. Belda María Carcomo Sánchez. Proyecto Regional de capacitación Instruccional de Continuación a Jueces y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. PNUD/ESPAÑA.
- Valladares Castillo Francisco, Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral. 2ª.ed. León- Nicaragua, Ed. Universitario 1999/234 P.
- El ABC, Novèsti, Edición 1984.
- Alonso García, Manuel. Curso de derecho del trabajo, 10ª de, Barcelona. De. Ariel S.A. 1987-386 P.
- Blanco Benjamín y Rafael L. Alcázar. Derecho Procesal Laboral. Zaragoza, Talleres editoriales librería general, 1974, 257 P.
- Montoya Melgar Alfredo, derecho del trabajo, 18ª ed. Madrid, editorial Tecnos, 1997, 812 p.
- Alonso Olea Manuel, Introducción al derecho del trabajo, 3ª ed. Madrid, editorial revista de derecho privado, 1997

ANEXOS

OFICINA DE RECEPCION Y DISTRIBUCION DE CAUSAS

Materia Laboral

No. de Expediente 0125-1003-06-L Fecha y hora de Ingreso : 11/09/2006 2:52 Municipio : León

Valor de la Acción: C\$ 18,289.50

Asignado a : JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO

Presentado Por: PERSONAL

Cédula No.: 084-170172-0002Q

Acciones

PRESTACIONES SOCIALES
REAJUSTE SALARIAL
INDEMNIZACION
VACACIONES
DECIMO TRECEAVO MES
ACCION DE PAGO

Demandados

CLUB PRIVADO METROPOLITANO LEON

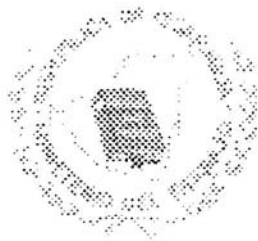
Actores

NOHEMI AMADOR AVILES

Observaciones: LA ACT. PTA, ESCRITO EN ORIGINAL Y COPIAS////////

FIRMA RECEPTOR





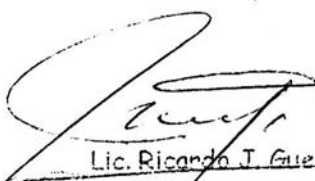
MINISTERIO DEL TRABAJO
LEON
Inspección Departamental del Trabajo.



Panadería El León Dorado 25 varas al este. Telei. 311-3221-3474

ACTA DE COMPARECENCIA.

En la ciudad de León a las once de la mañana del día veintinueve de Agosto de dos mil seis. Ante el suscrito Conciliador Individual del Trabajo de León Lic. Ricardo J. Guevara Altamirano se presentó la señora Nohemí Amador Aviles, identificada con cedula de identidad ciudadana numero 084-170172-0002Q, a la cita que le interpusiera a la señora Mayra Torres en su calidad de gerente del Club Privado Metropolitano para que se revisara la liquidación final en base a los preceptos laborales vigentes, no habiendo comparecido esta última. Comentando la señora Amador Aviles que ella pensaba que en el Ministerio del Trabajo le podían resolver por lo que se le aclaró que todas las actuaciones ante el Ministerio del Trabajo tienen que ser voluntarias por ambas partes, es decir, la comparecencia de las partes es voluntaria. A lo cual respondió que es una lastima que no podamos obligar a comparecer a los empleadores. Se libra la presente acta a las once y cinco de la mañana de este mismo día, mes y año.


Lic. Ricardo J. Guevara Altamirano
CONCILIADOR INDIVIDUAL DEL TRABAJO
MITRAB-LEON
Insp. Local-León

SEÑORA JUEZ DE DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.

Yo, NOHEMI AMADOR AVILES, mayor de edad, afanadora, de este domicilio y con Cédula de Identidad Número 084-170172-0002Q, ante Usted con el debido respeto comparezco y expongo:

PRIMERO: En fecha del treinta y uno de Agosto de Mil Novecientos Noventa y siete, fui contratada de forma verbal por el CIUB PRIVADO METROPOLITANO - LEON, que sita Reparto Santa María última Calle atravez de su Gerente General de ese entonces, siendo actualmente la señora MAYRA TORREZ SANCHEZ; en calidad de afanadora y realizando otras labores (Ayudante de cocina) devengando un salario de MIL CIENTO SETENTA CORDOBAS (C\$1,170,00), mensuales con una jornada Laboral de once horas diarias de Jueves a Domingos.

SEGUNDO: Señora Juez, el día quince de Abril del corriente año, presente carta de renuncia a la señora MAYRA TORREZ SANCHEZ, Gerente Administrativa de mencionado CIUB, para dejar de laborar el día treinta de Abril del mismo año. Debo mencionar que en reiteradas ocasiones me presente ante la Administración de dicho CIUB a solicitar el pago de mi liquidación no obteniendo repuesta positiva por lo que me dirigí al Ministerio del Trabajo de León, para dilucidar éste conflicto, donde se le cito tres veces no compareciendo; prueba de esto acompaño Constancia de no comparecencia extendida por el Ministerio del Trabajo de León, agotando así la Vía Administrativa. Por tales razones es que vengo ante su Autoridad a pedirle que por Sentencia definitiva, previó al procedimiento establecido reconozca mis siguientes derechos Constitucionales y Laborales:

1.- El pago de reajuste salarial: Que según acuerdo Ministerial VGC-AM-0005-03-06 el salario minimo básico mensual acordado por la comisión Nacional del salario Minimo para los Trabajadores de los Restaurante es de MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CORDOBAS CON TRES CENTAVOS (C\$1,654.03), devengando un salario de MIL CIENTO SETENTA CORDOBAS (C\$1,170,00); correspondiente al Periodo que va del dos de Marzo al Treinta de Abril, del Dos Mil Seis, es en deberme la cantidad de NOVECIENTOS TREINTA Y NUEVE CORDOBAS CON CINCUENTA CENTAVOS, (C\$939,50); en base a los Artos 17.a, 80,84 y 86 del C.T. --

2.1. El pago de las Vacaciones que corresponde al periodo del treinta de Abril, del Dos Mil Cinco, al Treinta de Abril del Dos Mil Seis, por lo que es en deberme la cantidad de MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CORDOBAS CON TREINTA CENTAVOS (C\$1,654,30); en base a los Artos, '6 y 77 del Código del Trabajo y Acuerdo Ministerial VGC-AM-0005-03-06.

2.2. El pago del Décimo Tercer Mes Proporcionales del periodo que corre de Diciembre del Dos Mil Cinco a Abril del Dos Mil Seis, por lo que es en deberme la cantidad de SEISCIENTOS SETENTA Y NUEVE CORDOBAS CON NOVENTA CENTAVOS (C\$679,90); más la Indemnización equivalente -- a un día de pago de salario por cada día de retraso y siendo que hay 124, día hasta la fecha de la interposición de la presente demanda -- es en deberme la cantidad de SEIS MIL SETECIENTOS CUARENTA Y CUATRO CORDOBAS CON VEINTICINCO CENTAVOS, (C\$6,744,25), para un total de --- SIETE MIL CUATROCIENTOS VEINTICUATRO CORDOBAS CON QUINCE CENTAVOS -- (C\$7,424,15), en base a los Artos, 93 y 95 del Código del Trabajo y Acuerdo Ministerial VGC-AM-0005-03-06.

3.- Indemnización por años de Servicios: Que habiendo trabajado para el CLUB PRIVADO METROPOLITANO, 8 años y 8 meses, es en deberme la cantidad de cinco meses de salario equivalente a OCHO MIL DOSCIENTOS SETENTA Y UN CORDOBAS CON CINCUENTA CENTAVOS (C\$8,271,50), en base al Arto 45 del Código del Trabajo y Acuerdo Ministerial VGC-AM-0005-03-06.

TERCERO: Señora Juez, es por todo lo antes expuesto que vengo ante su Autoridad a demandar como en efecto demandando en la Vía Laboral - Especial y con Acción de Pago de Prestaciones Sociales: Vacaciones y Décimo Tercer Mes, Indemnización por años de Servicios y de Reajuste salarial en contra del CLUB PRIVADO METROPOLITANO - LEON siendo su Gerente la señora MAYRA TORREZ SANCHEZ, mayor de edad, de este domicilio y de su otras generales desconocida y/o a quien corresponde -- la representación de dicho CLUB; por la cantidad total de DIECIOCHO MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y NUEVE CORDOBAS CON CINCUENTA CENTAVOS, --- (C\$18,289,50).

JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO.-León,doce de septiembre del ---
año dos mil seis.Las nueve y veinte minutos de la mañana.-Visto-
el escrito de demanda que antecede presentado por la señora-----
NOHEMI AMADOR AVILES,demandando con acción de pago de reajuste--
salarial,vacaciones, décimo tercer mes,multa por retraso del----
no pago del décimo tercer mes,indemnización por años laborados.-
Hasta por la suma de C\$18,289.50 córdobas.-A el CLUB PRIVADO====
METROPOLITANO,LEON,siendo su gerente la señora MAYRA TORREZ====
SANCHEZ,y.o por quien corresponda la representación del CLUB.=
Cítase y Emplázase a la parte demandada para que al segundo ---
día hábil después de notificada comparezca ante este despacho --
judicial a celebrar trámite conciliatorio ordenado por la ley-
en audiencia de las nueve y treinta minutos de la mañana.Bajo ---
apercibimiento que de no comparecer a contestar la demanda,será
declarado rebelde para demas efectos legales.Asi mismo se le----
previene que señale casa conocida en esta ciudad de león, para--
oír subsiguientes notificaciones.de no hacerlo las posteriores-
correrán por el transcurso de las veinticuatro horas, de -----
conformidad al art. 121 incisos 1º y 2º del Pr. y 307,310,312 y
315 del C.T.=NOTIFIQUESE.=

Liga con la señora
Karla Maria Diaz Pardo
Sra.-

En la ciudad de León,a las tres de la tarde del martes doce de-
de septiembre del dos mil seis.-Notifíquese el auto que antecede--
a la señora NOHEMI AMADOR AVILES,de manera personal en secreta-
ria de este juzgado,leyendosela integramente y entendida firma.

X Nohemi Amador

Karla Maria Diaz Pardo

Pido ser parte en este Juicio comprometiéndome a demostrar los extre
mos de mi demanda.

Señalo para oír notificaciones las Oficinas del BUFETE POPULAR BERNARDINO DIAZ OCHOA".

León, Once de Septiembre del año Dos Mil Seis.

Nohemi Amador
NOHEMI AMADOR AVILES

PRESENTADO POR LA SEÑORA NOHEMI AMADOR AVILES, CEDULA 084-170172-0002Q, A LAS
DOS Y CINCUENTA Y SIETE MINUTOS DE LA TARDE DEL DIA LUNES ONCE DE SEPTIEMBRE=
DEL AÑO DOS MIL SEIS. JUNTO CON COPIA DEL ESCRITO QUE REGRESO UNA CON LA ====
RAZON DE SU PRESENTACION. Y ADJUNTA ACTA DE NO ACUERDO.=MITRAB=LEON.=

Karla Maria Diaz Prado
Sñca.-



PODER JUDICIAL

Oficina de Notificaciones

EXF EDIENTE#125-1003-06LB.-

CEDULA JUDICIAL

SE ABJUTA ESCRITO DEBA DEMAN-
DA.-=TAMITE EL DIA LUNES.-

K.D.-

JUZGADO: DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.-

El suscrito Oficial Notificador de la Oficina de Notificaciones de LEON, a Usted: MAYRA TORREZ SANCHEZ.-
GERENTE ADMINISTRATIVA DE CLUB PRIVADO METROPOLITANO DE LEON.

Domicilio: REPARTO SANTA MARIA ULTIMA CALLE.-

Por la Vía de Notificación y por la Cédula, le hago saber que en el juicio: LABORAL.-PRESTACIONES ==
SOCIALES Y OTROS.-

Radicado en el Juzgado: DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.

Por acusación de: NOHEMI AMADOR AVILES.-

Domicilio: LEON.

Para que: SEA DE SU CONOCIMIENTO.

Se ha dictado: AUTO.-

Que dice JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO.-León, doce de septiembre del año dos mil seis. Las nueve y veinte minutos de la mañana, Visto el escrito de demanda que -- antecede presentado por la señora NOHEMI AMADOR AVILES, demandando con acción de pago, de reajuste salarial, vacaciones, décimo tercer mes, multa por retraso del no pago de décimo tercer mes, indemnización por años laborados. Hasta por la suma--- de C\$18,289.50 córdobas. A el CLUB PRIVADO METROPOLITANO LEON. siendo su gerente la señora mayra TORREZ SANCHEZ, y/o por quien corresponda la representación---- del club. Cítase y Enplázase a la parte demandada, para que al segundo día hábil- después de notificado comparezca ante este despacho judicial a celebrar trámite conciliatorio ordenado la eyeq audiencia de las nueve y treinta minutos de la- mañana. bajo apercimiento que de no comparecer a cobtestar la demanda, sefa ----- declarado rebelde, para demás efectos legales así mismo. se le previene que señal e casa conocida en esta ciudad de León, para oír notificaciones, de no hacerlo- las posteriores correrán por el transcurso de las veinticuatro horas, de conform dad al art.121 incisos 1º y 2º del Pr y 307,310,312 y 315 del C.T.-NOTIFIQUESE. (F)LIC.LIGIA DOMINGA HERNANDEZ LEZAMA.(F)KARLA MARIA DIAZ PRADO.SRIA.-Enmendado te-t-g-n-valen.-

Es conforme y para todos los fines legales notifico a usted la resolución que antecede por medio de la presente cédula, leyéndose íntegramente, en la Ciudad de León a las Doce y veinte minutos de la mañana del día trece de Septiembre del años dos mil seis

Nombre y firma de quien recibe: Fernando de

Observaciones: Guarda de Seguridad.



La persona que se negare a recibir la cédula judicial o no la entregare oportunamente o se negare a firmar la diligencia, quedará incurso en una multa de diez a veinticinco córdobas, pero valdrá siempre la notificación. (Art. 120Pr).

CONSTANCIA.

LA SUSCRITA SECRETARIA DE ACTUACIONES DE JUZGADO DE DISTRITO
DEL TRABAJO DE ESTA CIUDAD DE LEON.

HACE CONSTAR QUE:

EL DIA DE HOY NO SE REALIZO ACTA DE TRAMITE CONCILIATORIO TAL Y
COMO FUE ORDENADO EN AUTO del día doce de septiembre del año
dos mil seis. Las nueve y veinte minutos de la mañana.-----

===== Y

SIENDO DEBIDAMENTE NOTIFICADOS LAS PARTES. TODO POR NO HABER
COMPARECIDO LA PARTE Demandada, señora , MAYRA TORREZ SANCHEZ,
/PRIVADO/
Gerente del CLUB METROPOLITANO= LEON.=

EN FE DE LO ANTERIOR FIRMO Y SELLO LA PRESENTE CONSTANCIA. EN
LA CIUDAD DE LEON, A LOS DIECIOCHO ===== DIAS DEL MES DE
SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS. A LAS DIEZ Y CINCO =====
===== MINUTOS DE LA MAÑANA.=

ATENTAMENTE,

Karla Maria Diaz Prado

KARLA MARIA DIAZ PRADO.

SRIA.



Soy, NOHEMI AMADOR AVILEZ, de generales consignadas en autos,
ante Usted con el debido respeto comparezco y expongo:

PRIMERO: Me refiero al Juicio Laboral que con Acción de pago de:
Reajuste Salarial, Prestaciones Sociales: Vacaciones y Décimo Tercer
Mes, e Indemnización por Años de Servicios que tengo interpuesto -
ante este Juzgado a su honorable cargo en contra de la señora MAYRA
TORREZ SANCHEZ, Gerente Administrativa del CLUB PRIVADO METROPOLITANO
- LEON.

SEGUNDO: Señora Juez, que el día dieciocho de Septiembre del año -
Dos Mil Seis, a las Nueve y veinte minutos de la mañana fue citada
la señora MAYRA TORREZ SANCHEZ, Gerente Administrativa del CLUB PRI-
VADO METROPOLITANO - LEON, a trámite Conciliatorio; quien no compare-
ció a dicho trámite ni a contestar demanda en ese mismo día, por --
todo lo antes expresado pido a su Autoridad que declare REBELDE a -
la Señora MAYRA TORREZ SANCHEZ, de conformidad con los Artos, 315 y
404 del Código del Trabajo y 1060Pr.

TERCERO: Señora Juez, invocando el principio de economía procesal
y habiendo transcurrido el tiempo en que la señora MAYRA TORREZ --
SANCHEZ, Gerente Administrativa del CLUB PRIVADO METROPOLITANO DE
LEON, debió contestar demanda y quien no hizo uso de su Derecho --
pido a su Autoridad que una vez declarada REBELDE abra a prueba el
presente Juicio por el término de ley. Todo de conformidad a los
artos, 266.H y 327 del C.T.

Tengo señalada oficina para oír notificaciones.

León, Veinte de Septiembre del año Dos Mil Seis.

Noemi Amador Aviles

NOHEMI AMADOR AVILEZ

PRESENTADO POR LA SEÑORA NOHEMI AMADOR AVILEZ A LAS ONCE Y DOCE MINUTOS DE===

LA MAÑANA DEL DIA MIERCOLES VEINTE DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS. JUNTO=

CON COPIA DEL ESCRITO QUE REGRESO UNA CON LA RAZON DE SU PRESENTACION.=

Karla Inaria Diaz Prado
Sra. - *g* Prado.

JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO.=León,veintiuno de septiembre-----
del año dos mil seis.Las ocho y quince minutos de la mañana.=A so
licitud de la parte actora, señora NOHEMI AMADOR AVILES,declarese
rebelde,a la señora MEYRA TORREZ SANCHEZ,en su calidad de Gerente--
administrativa del CLUB PRIVADO METROPOLITANO LEON.=En consecuencia
haganseles las subsiguientes notificaciones por la tabla de avi=
so de este juzgado del trabajo de león, de conformidad a los art. 1
315 del c.t y 121 incisos 1º y 2º del Pr.-NOTIFIQUESE.=

figa por siga del auto
Karla Maria Diaz Prado
Sra.-

EN LA CIUDAD DE LEON,A LAS OCHO Y CINCUENTA MINUTOS DE LA MAÑANA===
DEL DIA JUEVES VEINTIUNO DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS.NOTIFI
QUE EL AUTO QUE ANTECEDE A LA SEÑORA NOHEMI AMADOR AVILES,DE MANERA
PERSONAL EN SECRETARIA DE ESTE JUZGADO,LEYENDOSELO INTEGRAMENTE Y=
ENTENDIDO FIRMA.=

X Nohe mi Amador Aviles

Karla Maria Diaz Prado
Sra.-

EN LA CIUDAD DE LEON,A LAS TRES Y VEINTE MINUTOS DELA TARDE DEL =
VEINTIUNO DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS.NOTIFIQUE EL AUTO QUE
ANTECEDE A LA SEÑORA MAYRA TORREZ SANCHEZ,POR MEDIO DE CEDULA JUDICI
AL QUE FIJE EN LA TABLA DE AVISOS DE ESTE JUZGADO DEL TRABAJO,QUE===
CONTENIA_ EL AUTO INTEGRAMENTE . TODO POR ESTAR EN ESTADO DE REBEL_
DIA.=

Karla Maria Diaz Prado
Sra.-



PODER JUDICIAL

Oficina de Notificaciones

Expediente#125-1003-06LB.=

CEDULA JUDICIAL

K.D.= JUZGADO: DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.=

El suscrito Oficial Notificador de la Oficina de Notificaciones de LEON. a Usted: MAYRA TORREZ SANCHEZ.=
GERENTE DEL CLUB PRIVADO METROPOLITANO=LEON.

Domicilio: TABLA DE AVISOS DE ESTE JUZGADO DEL TRABAJO=LEON.=

Por la Vía de Notificación y por la Cédula, le hago saber que en el juicio: LABORAL.=

Radicado en el Juzgado: DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.

Por acusación de: NOHEMI AMADOR AVILES.=

Domicilio: LEON.

Para que: SEA DE SU CONOCIMIENTO.

Se ha dictado: AUTO.

Que dice: JUZGADO DEDISTRITO DEL TRABAJO.=León,veintiuno de septiembre del año-
dos mil seis.Las ocho y quince minutos de la mañana.A solicitud de la parte-----
actora,señora NOHEMI AMADOR AVILES,Declarese rebelde a la señora MAYRA TORREZ ===
SANCHEZ,en calidad de gerente administrativo del club privado metropolitano León-
En consecuencia haganselos las subsiguientes notificaciones por la tabla de aviso
de este juzgado de león,de conformidad a los art. 315 del C.T y 121 incisos 1º y-
2º del Pr.-NOTIFIQUESE.=(F)LIC.LIGIA DOMINGA HERNANDEZ LEZAMA.JUEZ(F)LIC.KARLA ===
MARIA DIAZ PRADO.SRIA.=

Es conforme y para todos los fines legales notifico a usted la resolución que antecede por medio de la presente
cédula, leyéndose íntegramente, en la Ciudad de león. a las tres y veinte minutos de la
tarde del día Veintiuno de Septiembre del años dos mil
seis

Nombre y firma de quien recibe: _____

Observaciones: _____

Karla Maria Diaz Prado
Firma Oficial del Notificador
Sria.

La persona que se negare a recibir la cédula judicial o no la entregare oportunamente o se negare a firmar
la diligencia, quedará incurso en una multa de diez a veinticinco córdobas, pero valdrá siempre la
notificación. (Art. 120Pr).

JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO.= León, veintidos de septiembre del
año dos mil seis. Las ocho y treinta minutos de la mañana.= A solici-
tud de la parte actora, ABRASE A PRUEBAS EL PRESENTE JUICIO LABORAL
POR EL TERMINO DE SEIS DIAS, de conformidad al art. 327 del código-
del trabajo.-NOTIFIQUESE.=

figa coniza reing for
Karla Maria Diaz Prado
Sñg. -

EN LA CIUDAD DE LEON, A LAS NUEVE Y QUINCE MINUTOS DE LA MAÑANA DEL:
DIA VEINTIDOS DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS. NOTIFIQUE EL AUTO:
QUE ANTECEDE A LA SEÑORA NOHEMI AMADOR AVILES, DE MANERA PERSONAL==:
EN SECRETARIA DE ESTE JUZGADO LEYENDOSELO INTEGRAMENTE Y ENTENDIDO:
FIRMA.=

x No hemi Amador Aviles

Karla Maria Diaz Prado
Sñg. -

EN LA CIUDAD DE LEON, A LAS OCHO Y TREINTA Y CINCO MINUTOS DE LA=
MAÑANA DEL DIA VEINTISIETE DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS. NOTI-
FIQUE EL AUTO QUE ANTECEDE A LA SEÑORA MAYRA TORREZ, DE POR MEDIO DE
TABLA DE AVISOS DE ESTE JUZGADO DEL TRABAJO, POR ENCONTRARSE EN ESTI-
DO DE REBELDIA.=

Karla Maria Diaz Prado
Sñg. -



Oficina de Notificaciones

EXPEDIENTE#0125-1003-06LB.-

CEDULA JUDICIAL

K.D.- JUZGADO: DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.-

El suscrito Oficial Notificador de la Oficina de Notificaciones de LEON, a Usted: MAYRA TORREZ SANCHEZ.-
GERENTE DE CLUB PRIVADO METROPOLITANO.-

Domicilio: TABLA DE AVISOS DEL JUZGADO DEL TRABAJO.-

Por la Vía de Notificación y por la Cédula, le hago saber que en el juicio: LABORAL .

Radicado en el Juzgado: DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.

Por acusación de: NOHEMI AMADOR AVILES.-

Domicilio: LEON.

Para que: SEA DE SU CONOCIMIENTO.

Se ha dictado: AUTO,

Que dice: JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO.-León, veintidos de septiembre del año-
dos mil seis. Las ocho y treinta minutos de la mañana. A solicitud de la parte ----
actora, ABRASE A PRUEBAS EL PRESENTE JUICIO LABORAL POR EL TERMINO DE SEIS DIAS,-
de conformidad al art. 327 del código del trabajo.-NOTIFIQUESE.- (F) LIC. LIGIA ---
DOMINGA HERNANDEZ LEZANA. (F) LIC. KARLA MARIA DIAZ PRADO. SRIA.-

Es conforme y para todos los fines legales notifico a usted la resolución que antecede por medio de la presente
cédula, leyéndose íntegramente, en la Ciudad de LEON, a las OCHO Y TREINTA Y CINCO minutos de la
MAÑANA del día VEINTISIETE de SEPTIEMBRE del años dos mil
SEIS.-

Nombre y firma de quien recibe: _____

Observaciones: _____

Karla Maria Diaz Prado
Firma Oficial del Notificador

La persona que se negare a recibir la cédula judicial o no la entregare oportunamente o se negare a firmar
la diligencia, quedará incurso en una multa de diez a veinticinco córdobas, pero valdrá siempre la
notificación. (Art. 120Pr).



Gobierno de Nicaragua

Ministerio del Trabajo
MITRAB

ACUERDO MINISTERIAL
VGC-AM-0005-03-06

SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS SALARIOS MINIMOS APROBIADOS
POR LA COMISION NACIONAL DE SALARIO MINIMO

EL MINISTRO DEL TRABAJO

En uso de las facultades que le confieren las leyes:

CONSIDERANDO

Que el día dos de marzo del año 2006, la Comisión Nacional de Salario Mínimo integrada de conformidad con la Ley 129 del 24 de marzo de 1991, publicada en el Diario Oficial No. 114 del 21 de junio de 1991, después de cuatro sesiones acordó reajustar el salario mínimo en cada uno de los sectores de la economía.

RESUELVE:

Artículo Primero: El salario mínimo básico mensual, acordado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo para los trabajadores de todos los sectores de la actividad económica se pagará conforme a la siguiente tabla:

Sector	SM Mensual C\$	SM Diario C\$	SM por Hora C\$
Agropecuaria	869.40	28.57	3.57
Pesca	1,371.40	45.08	5.63
Minas y Canteras	1,619.80	53.24	6.65
Industria Manufacturera	1,212.70	39.86	4.98
Industrias sujetas a Régimen Especial Fiscal	1,478.40	48.59	6.07
Electricidad, Gas y Agua; Comercio, Restaurantes y Hoteles, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	1,654.30	54.38	6.79
Construcción, Establecimientos Financieros y Seguros	2,018.40	66.35	8.29
Servicios Comunitarios, Sociales, Domésticos y Personales	1,264.40	41.56	5.19
Gobierno Central y Municipal	1,124.76	36.97	4.62
Salario máximo alimentación			



Gobierno de Nicaragua

Ministerio del Trabajo
MITRAB

Artículo Segundo: De conformidad con el artículo 186 del Código del Trabajo, los salarios, séptimo día y prestaciones de las actividades agropecuarias de carácter cíclico serán regulados mediante Normativa del Ministerio del Trabajo.

Artículo Tercero: Los salarios que por efecto de contrato individual de trabajo, acuerdo salarial y/o convenio colectivo de trabajo sean superiores a los mínimos establecidos no podrán ser objeto de disminución.

Artículo Cuarto: El alimento del sector agropecuario a que se refiere el primer sector de la tabla, está regulado por el Acuerdo Ministerial No. VGC-AM-0016-10-05 Normativa Relativa a la Alimentación de los Trabajadores del Campo, emitido por el Ministerio del Trabajo el treinta y uno de octubre del año dos mil cinco.

Artículo Quinto: De conformidad al tercer punto del Acta No. 1 suscrita por la Comisión Nacional de Salario Mínimo, las partes acuerdan reajustar en lo que proceda el salario mínimo cuando se modifique el tipo de cambio de la moneda o se alteren las condiciones económicas y sociales vigentes al momento de esta fijación. Todo de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 numeral 5 de la Ley 129.

Artículo Sexto: El presente Acuerdo entrará en vigencia para todos los sectores a partir del dos de marzo del año dos mil seis, a excepción del sector gobierno que entra en vigencia a partir del primero de abril del dos mil seis, sin perjuicio de su posterior publicación en la Gaceta Diario Oficial.

Dado en la ciudad de Managua a los dos días del mes de marzo del año dos mil seis.



VIRGILIO GURDIAN CASTELLON
MINISTRO

Yo, NOHEMI AMADOR AVILES, de generales consignadas en autos ante —
Usted con el debido respeto comparezco y expongo:

PRIMERO: Me refiero al Juicio Laboral que con Acción de pago de —
Reajuste salarial; prestaciones Sociales: Vacaciones y Décimo Tercer
Mes e Indemnización por años de Servicios que tengo interpuesto —
ante esté Juzgado a su honorable cargo en contra de la señora MAYRA
TORREZ SANCHEZ, Gerente Administrativa del CLUB PRIVADO METROPOLITANO
LEON.

SEGUNDO: Señora Juez, estando labierto a prueba el presente juicio;
pido a su Autoridad recepciones las pruebas documental que a conti-
nuación detallo:

1.- Carta dirigida a mi persona en la cual se detalla: Con fecha —
del dos de Febrero del Dos Mil Seis, enviada por la Gerenta Adminis-
trativa del CLUB PRIVADO METROPOLITANO DE LEON, MAYRA TORREZ SANCHEZ,
comunicandome que gosare del treinta días de Vacaciones descasadas,
iniciando el día tres de Febrero del dos mil Seis, e incorporandomes
a mis labores el día dos de Marzo del Dos Mil Seis, lascuales corres-
ponden al período del año Dos Mil Cuatro, según Registro contable;
detallando las mismas que son: Treinta días del Dos Mil Cuatro, me-
nos cinco días de descanso de Semana Santa el total veinticinco días.
Con ellos se demuestra que solamente recibí treinta días es decir un
mes de vacaciones del año Dos Mil Cuatro; no así las del Dos Mil -
cinco, ni las del Dos Mil Seis, que quedaron pendiente de descanso o
de pago. Por tales razones es que en mi demanda y según las dispo-
siciones Laborales Artos 76, 77 y 257 del Código del Trabajo es que -
demanda el pago de un año, equivalente a un mes de Vacaciones que -
es en deberme por la cantidad de MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO
CORDOBAS CON TREINTA CENTAVOS (C\$1,654,30), a como lo demuestro con
documento anteriormente relacionado y que anexo al presente escrito
en original y copia para que una vez razonada se me devuelva el —
original.

../..

Prueba documental
de la parte de vacaciones 15

León, 02 de Febrero del 2006

Sra. Nohemi Amador A.
Sus manos.

Estimada Sra. Amador:

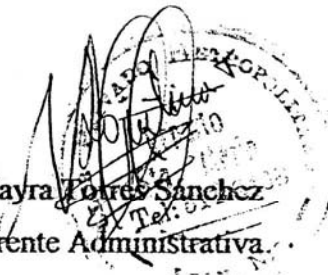
Por medio de la presente le comunico que gozara de 30 días de vacaciones descansadas, iniciando el día 03 de Febrero del 2006 incorporándose a sus labores el día 02 de Marzo del 2006, las cuales corresponden al periodo del año 2004, según nuestros registros contables.

Detalles de la misma: 30 días del año 2004

5 días menos de descanso de semana santa

25 días en total.

Sin mas a que referirme, me suscribo de su persona,


Mayra Petres Sanchez
Gerente Administrativa

Club Privado Metropolitano

Cc./expediente

P. Interesada.

**CLUB PRIVADO METROPOLITANO
LEON, NICARAGUA**

INDEMNIZACION LABORAL

NOMBRE: NOHEMI AMADOR AVILEZ

CARGO: AFANADORA

BASICO:

1,170.00

INICIA:

31-08-1997

FINALIZA:

30-04-2006

PERIODO EN AÑOS:

8.67

SALARIO EN DIAS

38.47

	Desde	Hasta	Días	Valor
<u>TRECEAVO MES</u>	01/12/05	30/04/06	12.33	474.24

<u>VACACIONES</u> =	31/08/05	30/04/06	19.89	
---------------------	----------	----------	-------	--

Total en Días	19.89	765.10
---------------	-------	--------

INDEMNIZACION LABORAL:

5,048.63

POR 3 AÑOS DE SERVICIO = 3,510.00

POR 1 AÑOS DE SERVICIO (20 DIAS)= 769.32

POR 1 AÑOS DE SERVICIO (20 DIAS)= 769.32

SUB TOTAL

6,287.97

Menos

DEDUCCIONES:

INSS

47.82

NETO A RECIBIR C\$

6,240.15

Yo, Nohemi Amador Avilez, recibo a mi entera satisfaccion la cantidad de C\$6,240.15 en calidad de liquidacion laboral, incluido el pago de mis vacaciones, treceavo mes, indemnizacion por los años de servicio. Terminando así toda relación laboral entre mi persona y el Club Privado Metropolitano y no teniendo derecho a ningún reclamo judicial o extrajudicial.

RECIBI CONFORME:
NOHEMI AMADOR AVILEZ

Revisado por

Autorizado por

... Hoja de liquidación laboral emitida por el CLUB METROPOLITANO LEON, debidamente revisada por ROLANDO IUGO, contador de dicho CIUB (La que adjunto al Presente escrito en original y copia para que una vez razonada se me devuelva la original) en donde se refleja que:

A.- Mi cargo era afanadora; el básico que devengaba es de MIL CIENTO SETENTA CORDOBAS (C\$1,170,00) (Por debajo del salario mínimo - estipulado por el Ministerio del Trabajo según acta de Acuerdo - VGC-AM-0005-03-06, vigente a partir del dos de Marzo del Dos Mil - Seis, que es de MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CORDOBAS CON - TREINTA CENTAVOS (C\$1,654,30).

B.- Que inicie a laborar el treinta y uno de Agosto de Mil Novecientos Noventa y Siete, coincidiendo por ser fecha verdadera con la expresada en mi demanda demostrandose un hecho verdadero.

C.- Que el treinta de Abril del Dos Mil Seis, finaliza mi relación laboral con dicho CLUB coincidiendo de igual forma la expresada en mi demanda.

* Demostrandose que tanta la fecha de inició con la fecha de finalización de la relación laboral laboré exactamente ocho años y ocho meses en contra posición a lo que establece dicha hoja de liquidación que son: 8.67 años.

D.- Que el salario por día es de TREINTA Y OCHO CORDOBAS CON CUARENTA Y SIETE CENTAVOS (C\$38,47), contrario de lo establece el Acuerdo Ministerial. VGC-AM-0005-03-06 que es de CINCUENTA Y CUATRO CORDOBAS CON TREINTA Y OCHO CENTAVOS (C\$54,38), a partir de Marzo del Dos Mil Seis,

E.- Que el décimo Tercer Mes se detalla de forma correcta siendo -- partir del primero de Diciembre del Dos Mil Cinco al treinta de Abril del Dos Mil Seis, para un total de día proporcionales de 12.37 Días siendo lo correcto 12.5 Días Proporcionales para un valor de CUATROCIENTOS SETENTA Y CUATRO CORDOBAS CON VEINTICUATRO CENTAVOS --- (C\$474,24), siendo lo correcto SEISCIENTOS SETENTA Y NUEVE CORDOBAS CON OCHENTA Y SEIS CENTAVOS (C\$679,86), según los Artos 93 y siguiente del Código del trabajo de Acuerdo Ministerial VGC-AM-0005-03-06

más la Indemnización equivalente a un día de salario por cada día de retraso correspondiente a SEIS MIL QUINIENTOS VENTISEIS CORDOBAS CON SESENTA Y SIETE CENTAVOS (C\$6,526,67) por no haber pagado en su momento en base al Arto 95 del Código del Trabajo.

F.- Que las Vacaciones se reflejan a partir del treinta y uno de Agosto del Dos Mil Cinco, al Treinta de Abril del Dos Mil Seis. - equivalente a 19.89 Días proporcionales; estando en contradicción con el documento de comunicado de gose de Vacaciones descansadas y anteriormente detalladas en el acápite 1, siendo lo correcto -- y al ver gosado solamente un mes de Vacaciones del Dos Mil Cuatro restando las del Dos Mil Cinco y las proporcionales del Dos Mil Seis, en base a los Artos 76,77 y 257 del Código del trabajo es legal que se me de un año, es decir un mes de Vacaciones que corresponden al período que va del treinta de Abril del Dos Mil Cinco, - al treinta de Abril del Dos Mil Seis, por la cantidad de MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CORDOBAS CON TREINTA CENTAVOS ----- (C\$1,654,30), según acuerdo Ministerial VGC-AM-0005-03-06.

G.- Con respecto a la Indemnización según hoja de liquidación que se analiza, detallan solamente tres años y cuarenta días de Indemnización por años de Servicios, siendo lo correcto que según el Arto 45, párrafo infine del Código del Trabajo disponiendo que: " ... En ningún caso la Indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses....." Lo que corresponde en el presente Derecho a cinco meses de Indemnización por MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CORDOBAS CON TREINTA CENTAVOS (C\$1,654,30), que nos da OCHO MIL DOSCIENTOS SETENTA Y UN CORDOBAS CON CINCUENTA CENTAVOS (C\$8,271,50), que es en debirme, conforme Acuerdo Ministerial VGC-AM-0005-03-06.

* Hoja de Liquidación que como he detallado no se ajusta a la realidad Jurídica - Social- Laboral que tengo Derecho. Debiendome el CLUB PRIVADO METROPOLITANO LEON através de su Gerente MAYRA TORREZ SANCHEZ, la cantidad de DIECIOCHO MIL SEISCIENTOS QUINCE CORDOBAS - CON CINCUENTA Y CINCO CENTAVOS (C\$18,615,55)

3.- Señora Juez, de lo anteriormente expresado y según documentos anexados al presente escrito pido a su Autoridad que se tenga como/..

20
prueba a mi favor con citación de la parte contraria en base a los Artos 328, 332, y siguiente del Código del Trabajo.

Tengo oficina señalada para oír notificaciones.

León, Veintiocho de Septiembre del año Dos Mil Seis. Testado Ver. NO VALE.- Entre Línea Haber, VALE.

Nohemi Amador Aviles
NOHEMI AMADOR AVILES

PRESENTADO POR LA SEÑORA NOHEMI AMADOR AVILES, A LAS OCHO Y TREINTAMINUTOS DE LA MAÑANA DEL DIA VEINTIOCHO DE SEPTIE BRE DEL AÑO DOS MIL SEIS. JUNTO= CON COPIA DEL ESCRITO QUE REGRESO UNA CON LA RAZON DE SU PRESENTACION.= Y ADJUNTA COPIA DE DE ACUERDO MINISTERIAL 0005-03-06.= CARTA CON FECHA 02 de febrero del 2006.- hoja liquidación.- Enmendados: U-I-valen.0

Karla Maria Diaz Prado
Sra.-

JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO.=León,veintinueve de septi
bre del año dos mil seis.Las ocho y cuarenta y cinco minut
de la mañana.=A solicitud de la parte actora, téngasele co
pruebas documentales las que corren visibles de los folios
14 al 16 con citación de la parte contraria y de conformid
a el art. 333 del código del trabajo.-NOTIFIQUESE.=

Agda Román Romo

Karla Maria Diaz Prado
Sra..

EN LA CIUDAD DE LEON,A LAS NUEVE Y QUINCE MINUTOS DE LA=
MAÑANA DEL DÍA DOS DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS.NOTIFIC
EL AUTO QUE ANTECEDE A LA SEÑORA NOHEMI AMADOR AVILES,DE =
MANERA PERSONAL N SECRETARIA DE ESTE JUZGADO LEYENDOSELO==
INTEGRAMENTE Y ENTENDIDA FIRMA.=

Nohe mi Amador A

Karla Maria Diaz Prado.
Sra. -

EN LA CIUDAD DE LEON,A LAS DOS Y TREINTA Y DOS MINUTOS DE
TARDE DEL DÍA DOS DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS.NOTIFIQU
EL AUTO QUE ANTECEDE A LA SEÑORA MAYRA TORREZ SANCHEZ, POR ME
DE CEDULA JUDICIAL QUE CONTENIDO DEL AUTO INTEGRAMENTE Y QUI
RIJE EN LA TABLA DE AVISOS DE ESTE JUZGADO DEL TRABAJO POR ES
EN ESTADO DE REBELDIA.=

Karla Maria Diaz Prado
Sra. -



PODER JUDICIAL

EXPEDIENTE #0125-1003-06LB.=
Oficina de Notificaciones

K.D.=

~~CEDULA JUDICIAL~~
DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.

JUZGADO: _____

LEON.

MAYRA TORREZ SANCHEZ

El suscrito Oficial Notificador de la Oficina de Notificaciones de _____ a Usted: _____

~~TABLA DE AVISOS DEL JUZGADO DEL TRABAJO.=~~

Domicilio: _____

LABORAL.

Por la Vía de Notificación y por la Cédula, le hago saber que en el juicio: _____

DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.

Radicado en el Juzgado ~~NOHEMI AMADOR AVILES.=~~

Por acusación de ~~LEON.~~

Domicilio: ~~SEA DE SU CONOCIMIENTO.~~

Para que: ~~AUTO.~~

Se ha dictado: _____

Que dice: ~~JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO.-~~ León, veintinueve de septiembre del año

dos mil ~~eis.~~ Las ocho y cincuenta y cinco minutos de la mañana. A solicitud de la parte actora, téngasele como pruebas documentales las que corren visibles de los folios (14 al 16 con citación de la parte contraria y de conformidad al art. 333 del código del trabajo. NOTIFIQUESE.=(F)LIC.LIGIA DOMINGA HERNANDEZ LEZAMA.(F)LIC KARLA MARIA DIAZ PRADO.SRIA.=

Es conforme y para todos los fines legales notifico a usted la resolución que antecede por medio de la presente cédula y dese integramente, en la Ciudad de ~~LEON.~~ a las ~~DOS Y TREINTA Y DOS~~ minutos de la ~~SEIS.=~~ del día ~~OCTUBRE~~ de _____ del años dos mil

Nombre y firma de quien recibe: _____

Observaciones: _____

Karla Maria Diaz Prado.
Firma Oficial del Notificador

La persona que se negare a recibir la cédula judicial o no la entregare oportunamente o se negare a firmar la diligencia, quedará incurso en una multa de diez a veinticinco córdobas, pero valdrá siempre la notificación. (Art. 120Pr).

Yo, NOHEMI AMADOR AVILES, de generales consignadas en autos, Ante Usted con el debido respeto comparezco y expongo:

PRIMERO: Me refiero al Juicio Laboral que con Acción de Pago de - reajuste salarial; prestaciones Sociales: Vacaciones y Décimo Tercer Mes e Indemnización Por año de Servicios que tengo interpuesto ante este Juzgado a su digno cargo en contra del CLUB PRIVADO METROPOLITANO LEON siendo su Gerente Administrativa la señora MAYRA - TORREZ SANCHEZ,

SEGUNDO: Señora Juez, que habiéndose dado la tramitación correspondiente al presente Juicio y estando la fase de Sentencia presento los alegatos conclusivo de la manera siguiente:

- 1.- Que con fecha de Once de Septiembre del año Dos Mil Seis, presente demanda la cual fui admitida en auto del doce de Septiembre del mismo año a las Nueve y Veinte Minutos de la mañana auto mismo en el que se cito para realizar trámite Conciliatorio, audiencia en la que no se presentó la parte demandada ni contesto demanda transcurrido el término de Ley.
- 2.- Que con fecha veinte de Septiembre del dos Mil Seis, solicité se declarará Rebelde a la parte demandada y se abriera a prueba admitiéndose y declarando Rebelde el Veintiuno de Septiembre y abriendo a prueba el veintidos de Septiembre ambos del mismo año; período en el cual presente prueba documentales que se encuentra en los folios 17 al 20, en las cuales demostré la relación Laboral, cargo, que desempeñaba, ~~cargo-devengado~~ salario que devengaba, tiempo de la relación Laboral: Inicio y término, Vacaciones, Treceavo Mes e Indemnización por años de servicios y reajuste salarial, todo con citación de la parte contraria los que no fueron contrariados por la misma por lo tanto deben tenerse como cierto y verdadero.

TERCERO: Señora Juez, por todo lo anteriormente expresado y quedando demostrado todas mis pretenciones pido a su Autoridad que dentro del Término de Ley dicte sentencia que en derecho corresponde - condenando al CLUB PRIVADO METROPOLITANO LEON al pago de: Reajuste Salarial NOVECIENTOS TREINTA Y NUEVE CORDOBAS CON CINCUENTA CENTAVOS (C\$939,50), Prestaciones Sociales: Vacaciones MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CORDOBAS CON TREINTA CENTAVOS (C\$1,654,30), Décimo Tercer Mes SEISCIENTOS SETENTA Y NUEVE CORDOBAS CON NOVENTA CENTAVOS (C\$679,90) Más la Indemnización equivalente a un día de pago de salario por cada día de retraso de SEIS MIL SETECIENTOS CUARENTA Y CUATRO CORDOBAS CON VEINTICINCO CENTAVOS (C\$6,744,25), Indemnización por años de Servicios de OCHO MIL DOSCIENTOS SETENTA Y UN CORDOBAS CON CINCUENTA CENTAVOS (C\$8,271,50), para una cantidad total de DIECIOCHO MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y NUEVE CORDOBAS CON CINCUENTA CENTAVOS (C\$18,289,50).

Tengo oficina señalada para oír notificaciones.

León, Nueve de Octubre del año Dos Mil Seis. Testados.- Cargo devengado NO VALE.-

Nohemi Amador Aviles
NOHEMI AMADOR AVILES.

Presentado por la señora NOHEMI AMADOR AVILES, a las ocho y quince minutos de la mañana del día diez de octubre del año dos mil seis. Junto con copia del escrito que regreso una con la razón de su presentación.-

Karla Maria Diaz Prado
Sra.-

S E N T E N C I A . =

JUZGADO DISTRITO DEL TRABAJO, LEÓN, DIECISIETE DE OCTUBRE AÑO DOS MIL SEIS LAS DIEZ Y QUINCE MINUTOS DE LA MAÑANA. VISTOS RESULTAS: Presentó demanda laboral la señora: NOHEMI AMADOR AVILES, mayor de edad, afeñadora de este domicilio demandando con acción de pago AL CLUB PRIVADO METROPOLITANO de esta ciudad de LEÓN siendo su gerente la señora: MAYRA TORREZ SANCHEZ mayor de edad, de este domicilio y/o a quien corresponde la representación del club hasta por la suma de dieciocho mil doscientos ochenta y nueve cordobas con cincuenta centavos de cordobas (C\$18,289.50) que fue contratada en fecha treinta y uno de agosto año mil novecientos noventa y siete en calidad de afeñadora, con un salario mensual de un mil ciento setenta cordobas (C\$1,170.) que el día quince de abril del año dos mil seis ella-- presentó su renuncia a la gerente administrativa del mencionado Club, que solicito su liquidación obteniendo respuestas negativas, que se dirigió al Ministerio del Trabajo de esta ciudad de León y la parte demandada al ser citada no compareció por lo que interpone demanda laboral y reclama el pago de reajuste salarial de acuerdo al salario mínimo acordado por la comisión nacional del salario mínimo para los trabajadores de los restaurantes que es de UN MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CORDOBAS CON TRES CENTAVOS DE CORDOBAS (C\$1,654.03) reclama el pago de novecientos treinta y nueve cordobas con cincuenta centavos en concepto de reajuste salarial correspondiente al período dos de marzo al treinta de abril año dos mil seis, un año de vacaciones la suma de un mil seiscientos cincuenta y cuatro cordobas con treinta centavos, siete mil cuatrocientos veinticuatro cordobas con quince centavos de cordobas en concepto de décimo tercer mes, indemnización por años laborados la suma de ocho mil doscientos setenta y un cordobas con cincuenta centavos de cordobas, señaló casa para oír notificaciones en esta ciudad de León, acompañó documento que corre visible en folio: dos, rola auto en folio seis donde se cita y emplaza a la parte demandada para contestar la demanda y celebrar tramite conciliatorio ordenado por la Ley bajo apercibimiento de declararlo rebelde si no comparece y se le previno señalara casa conocida en esta ciudad de León para oír notificaciones, rola notificación, rola cedula judicial en folio siete, rola constancia de secretaria de este juzgado en folio ocho, -- en folio: --

rolan notificaciones ,rola cedula judicial en folio once,rola auto en folio doce dónde se abre a pruebas el juicio laboral se presentaron las pruebas que setuvieron a bien y estando el caso de resolver SE ==
CONSIDERA: Quedó plenamente demostrado en autos la relación laboral-- entre actora y parte demandada, tiempo laborado, salario devengado, cargo desempeñado dandose los elementos necesarios de toda relación laboral como son la subordinación jurídica y la dependencia económica. En caso de autos la parte demandada permaneció rebelde durante todo el proceso desde su inicio hasta la sentencia; es un hecho también que durante toda la etapa del juicio se desarrolló bien sin nulidades ni defectos-- y se debe fallar conforme lo alegado y probado en autos. Ahora bien:-- de conformidad a la resolución del Ministerio del Trabajo sobre la aplicación de los salarios mínimos, aprobada por la Comisión Nacional-- de salarios mínimo que entró en vigencia el día dos de marzo del año dos mil seis, el sector restaurantes y hoteles (comercio) devengará un salario mínimo de UN MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CORDOBAS CON-- TREINTA CENTAVOS DE CORDOBAS (C\$1,654.30) mensuales y siendo que la -- parte actora devengaba un salario mensual de un mil ciento setenta cordobas al mes según documento que corre visible en folio dieciseis, de conformidad con el artº: 82 CT que reza: el salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal, no cabe más que mandar y ordenar el reajuste salarial pedido por la parte actora lo que se manda a pagar de la siguiente manera: La actora inició a laborar el día treinta y uno de agosto del año mil novecientosnoventa y siete, con un salario mensual de C\$1170, renunció el día treinta de abril año dos mil seis último día de trabajo cumplió con lo establecido en el artº 44 CT con los quince días de anticipación, Salario mínimo actual C\$1,654.03 divididos entre: 30.4167 resulta-- que ganaba diario C\$54.38 reclama vacaciones correspondiente al periodo treinta de abril dos mil cinco al treinta de abril año dos mil seis un año para un total a pagar por este concepto de C\$1,654.03-- se ordena mandar a pagar reajuste de pago del décimo tercer mes que corre del mes de Diciembre del año dos mil cinco al mes de abril año dos mil seis resultan seiscientos setenta y nueve cordobas con noventa-

décimo tercer mes se ordena mandar a pagar cinco años de salarios en concepto de indemnización por años laborados hasta por la suma de ocho mil-doscientos setenta y un cordobas con cincuenta centavos de cordobas, para un total global a pagar de diez mil seiscientos cinco cordobas con sesenta y cuatro centavos de cordobas. POR TANTO: En base a las consideraciones hechas y artos: 307, 310, 312, 315, 327, 333, 346, 347, 352, 353, 44, 82, Ley - de salario mínimo, y artos: 121 incisos: 19, 22, PR y artos: 12, 13, 20, 21 Ley -- Número 260 L.O.P.J la suscrita juez RESUELVE: Ha lugar a que la parte demandada CLUB PRIVADO METROPOLITANO DE ESTA CIUDAD DE LEÓN siendo su gerente la señora MAYRA TORREZ SANCHEZ de generales en autos y/o a quien correspondiera la representación del mencionado Club Metropolitano pague a la actora de esta demanda señora: NOHEMI AMADOR AVILES, también de generales en autos la suma total de DIEZ MIL SEISCIENTOS CINCO CORDOBAS CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS DE CORDOBAS (C\$10,605.64) en conceptos de vacaciones décimo tercer mes proporcionales, reajuste salarial, indemnización por años laborados, sumas de dinero que debiera pagar dentro de tercero día de firme esta sentencia. No ha lugar al pago de siete mil cuatrocientos veinticuatro cordobas con quince centavos de cordobas que reclama la actora en concepto de multa por no pago del décimo tercer mes. No hay costas, No hay multas. Adviertasele a las partes del derecho que tienen de apelar de esta sentencia en el acto de la notificación o dentro de los tres días siguientes. Copiense-Notifíquese.- Enmendados: r--vale. entre líneas: CT = valen.-

Ligia Soriega Leunda Hyams -

*Karla Dnaria Díaz Paad.
Sra. -*

*Copiado hoy bajo el N° 111
paginas 095, 096, 097, y
098 del libro Copiador
de Sentencias tomo XXIV,
León, Dieciocho de Octubre
del Año dos mil seis--
111. Dnaria Paad*

EN LA CIUDAD DE LEON, A LAS DOS Y CUARENTA Y CINCO MINUTOS DE LA TARDE, DEL DIA DICINUEVE DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS. NOTIFIQUE N LA RESOLUCION SENTENCIA QUE ANTECEDE A LA SEÑORA NOHEMI AMADOR AVILES, P DE MANERA PERSONAL EN SECRETARIA DE ESTE JUZGADO LEYENDOSELO LA PARTE== RESOLUTIVA. INTEGRAMENTE Y ENTENDIDA FIRMA.==

Nohe mi Amador A

Karla Maria Diaz Prado
Sra.

K.D.-

JUZGADO: DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.-

El suscrito Oficial Notificador de la Oficina de Notificaciones de LEON, a Usted: MAYRA TORREZ SANCHEZ
ADMINISTRADORA DEL CLUB METROPOLITANO.-

Domicilio: REPARTO SANTA MARIA ULTIMA CALLE.

Por la Vía de la Notificación y por la Presente Cédula, le hago saber que en el juicio: LABORAL.-

Radicado en el Juzgado: DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.

Por Demanda de: NOHEMI AMADOR AVILES.-

Domicilio: LEON.

Para que: SEA DE SU CONOCIMIENTO.

Se ha dictado: SENTENCIA.-

Que dice: JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO.-León, dieciocho de octubre del año dos mil seis. Las diez y quince minutos de la mañana. VISTOS RESULTA. SE CONSIDERA. POR- TA. LA SUSCRITA JUEZ RESUELVE: HA LUGAR A QUE LA PARTE DEMANDADA CLUB PRIVADO == METROPOLITANO DE ESTA CIUDAD DE LEON, siendo su gerente la señora MAYRA TORREZ SANCHEZ, de generales en autos y/o a quien corresponda la representación del mencionado club Metropolitano pague a la actora de esta demanda señora NOHEMI AMADOR AVILES tambien de generales en autos la suma total de DIEZ MIL SEISCIENTOS CINCO CORDOBAS CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS.-(C\$10,605.64) en conceptos de vacaciones, décimo --- tercer mes, proporcionales, reajuste salarial, indemnización por años de servicios, sumas de dinero que deberá pagar dentro de tercero día de firme esta sentencia. No Ha Lugar al pago de siete mil cuatrocientos veinticuatro córdobas con quince centavos de córdobas que reclama la actora en conceptos de multa por no pago del décimo tercer mes. No hay costas. No hay multas. Adviertaseles a las partes del derecho que tiene de apelar de esta sentencia en el acto de la notificación o dentro de los tres días siguientes. COPIESE.-NOTIFIQUESE.-Enmendados: r-valen. entre líneas: C.T.-valen. (F) LIC. LIGIA DOMINGA HERNANDEZ LEZAMA. (F) LIC. KARLA MARIA DIAZ PRADO. SRIA.-

Es conforme y para todos los fines legales notifico a usted la resolución que antecede por medio de la presente cédula, leyéndose íntegramente, en la Ciudad de LEON a las diez y treinta y cinco minutos de la mañana del día dieciocho de Octubre del año dos mil seis.

Nombre y firma de quien recibe: Fernando Ciudad

Observaciones: Guarda de Seguridad



La persona que se negare a recibir la cédula judicial o no la entregare oportunamente o se negare a firmar la diligencia, quedará incurso en una multa de diez a veinticinco córdobas, pero valdrá siempre la notificación. (Art. 120Pr).

En la ciudad de LEON a las Diez y Treinta y Cinco minutos de la mañana del día Diecinueve de Octubre del año Dos Mil Seis, notifiqué por medio de cédula judicial al Señor(a): MAYRA TORREZ SANCHEZ

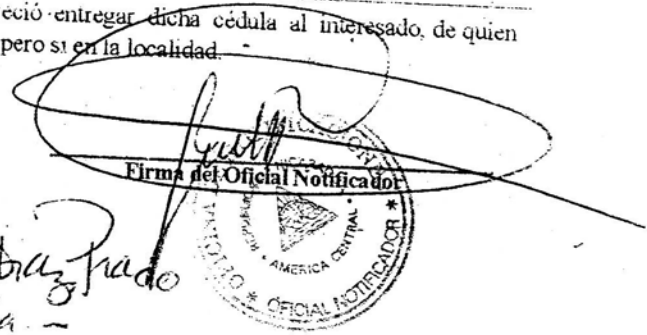
en la dirección que cita: Barrio Subtiava
RTO. STA. MARIA, ULTIMA CALLE.

la resolución de LEON del día Dieciocho de Octubre del año Dos Mil Seis.
A las Diez y Quince minutos de la mañana que antecede y que entregue al Señor (a):
FERNANDO SANDOVAL, QUIEN DIJO SER GUARDA DE SEGURIDAD DE LA CASA
PARA OIR NOTIFICACIONES, FIRMO JUNTO CON EL OFICIAL NOTIFICADOR

Quien es mayor de quince años de edad, se ofreció entregar dicha cédula al interesado, de quien me manifestó no se encontraba en ese momento, pero si en la localidad.

Recibida
9:00 am
20-10-06

Karla Mariana Prado
Seña -





décimo tercer mes se ordene mandar a pagar cinco años de salario en concepto de indemnización por años laborados hasta por la suma de mil doscientos setenta y un cordobas con cincuenta centavos de cordobas para un total global a pagar de diez mil seiscientos cinco cordobas con sesenta y cuatro centavos de cordobas. POR TANTO: En base a las consideraciones hechas y artos: 307, 310, 312, 315, 327, 333, 346, 347, 352, 353, 44, 82, Ley de salario mínimo, y artos: 121 incisos: 1º, 2º. PR y artos: 12, 13, 20, 21 Ley Número 260 L.O.P.J la suscrita juez RESUELVE: Ha lugar a que la parte demandada CLUB PRIVADO METROPOLITANO DE ESTA CIUDAD DE LEÓN, siendo su gerente la señora MAYRA TORREZ SANCHEZ de generales en autos y/o a quien corresponda la representación del mencionado Club Metropolitano pague a la actora de esta demanda señora: NOHEMI AMADOR AVILES, también de generales en autos la suma total de DIEZ MIL SEISCIENTOS CINCO CORDOBAS CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS DE CORDOBAS (C\$10,605.64) en conceptos de vacaciones décimo tercer mes proporcionales, reajuste salarial, indemnización por años laborados, sumas de dinero que debiera pagar dentro de tercero día de firme esta sentencia. No ha lugar al pago de siete mil cuatrocientos veinticuatro cordobas con quince centavos de cordobas que reclama la actora en concepto de multa por no pago del décimo tercer mes. No hay costas, No hay multas. Adviertasele a las partes del derecho que tienen de apelar de esta sentencia en el acto de la notificación o dentro de los tres días siguientes. Copiese-Notifíquese.- Enmendados: r--vale. entre líneas: CT = valen.-

Ligia Soriega Leandry Leandry

*Karla Dania Díaz Taabo.
Sña.-*

*Copiado hoy bajo el N° 111
páginas 095, 096, 097, y
098 del libro Copiador
de Sentencias tomo XXIV,
León, Dieciocho de Octubre
del Año dos mil seis-*

... .. I.P.



ES CONFORME A SU ORIGINAL CON LA QUE FUE DEBIDAMENTE COTEJADA,
A LOS TREINTA Y UN DIAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS
LA QUE FIRMO, SELLO Y RUBRICO. =

Ligia Dominga Hernandez

LIC. LIGIA DOMINGA HERNANDEZ

JUEZ DE DISTRITO DEL TRABAJO - LEON



Karla Maria Diaz Pri

LIC. KARLA MARIA DIAZ PRI

SRIA. = ACTUACIONES. =

ejecución de la sentencia

JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO.-León, treinta y uno de octubre del año dos mil seis. Las ocho y cuarenta y cinco minutos de la mañana. Vista la documentación que antecede y por prestar mérito ejecutivo la documentación acompañada por la señora NOHEMI AMADOR AVILES, despachese la misma en contra de La Asociación CLUB PRIVADO METROPOLITANO, representado por su Gerente Licenciada MAYRA TORREZ SANCHEZ, para que se requiera de manera personal o mediante cédula judicial sino fuera habida, para que en el acto pague la suma total de DIEZ MIL SEISCIENTOS CINCO CORDOBAS CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS (C\$10,605.64) de conformidad a sentencia dictada el día diecisiete de octubre del año dos mil seis. Las diez y quince minutos de la mañana. por este juzgado y en estado firme. Si no pagaré en el acto de ser requerida la suma antes señalada, trabese formal embargo ejecutivo en bienes propios del CLUB PRIVADO METROPOLITANO, León, hasta por la suma principal más una tercera parte para responder por las costas y gastos de ejecución. Depositando los bienes embargados en persona de reconocida honorabilidad, para que los tenga a estilo y ley de deposito y a la orden de este juzgado del trabajo de león, en donde se encuentran radicadas las presentes diligencias.-LIBRESE EL MANDAMIENTO DE LEY. NOTIFIQUESE

Ligia Torres Amador

Karla Dania Diaz Prado.
Sña.

MANDAMIENTO.-

YO: LIGIA DOMINGA HERNANDEZ LEZAMA. ABOGADO Y JUEZ=

DE DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.=====

A CUALQUIER AUTORIDAD JUDICIAL COMPETENTE Y LE FUERE COMETIDO EL PRESENTE

MANDAMIENTO HACE SABER Y ORDENA:=====

QUE REQUIRAIS DE MANERA PERSONAL O MEDIANTE CEDULA JUDICIAL SINO FUERA ==

HABIDA LA SEÑORA MAREIA TORREZ SANCHEZ, EN SU CALIDAD DE GERENTE DEL CLUB=

PRIVADO METROPOLITANO DE LEON, PARA QUE EL ACTO PAGUE A LA SEÑOR NOHEMI ==

AMADOR AVILES, LA SUMA DE DIEZ MIL SEISCIENTOS CINCO CORDOBAS CON SESENTA Y

CUATRO CENTAVOS.=(C\$10,605.64).-todo de conformidad a sentencia dictada ---

el día diecisiete de octubre del año dos mil seis. Las diez y quince minutos

de la mañana. por este juzgado y en estado firme. Si no pagaré en el acto---

de ser requerida trabese formal embargo ejecutivo en bienes propios del---

CLUB PRIVADO METROPOLITANO DE LEON, hasta por la suma principal (C\$10,605.64)

más una tercera parte para responder por las costas y gastos de ejecución

Depositando los bienes embargados en persona de reconocida honorabilidad-

para que los tenga a estilo y ley de deposito y a la orden de este juzgado-

del trabajo de león, en donde se encuentran las presentes diligencias. SE==

LIBRA ESTE MANDAMIENTO DE LEY POR ESTAR ASI ORDENADO EN AUTO DEL DIA =====

TREINTA Y UNO DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS. LAS OCHO Y CUARENTA Y CINCO=

MINUTOS DE LA MAÑANA. =EL QUE SE SELLA Y FIRMAMOS.= =====

DADO EN ESTE JUZGADO A LOS TREINTA Y UN DIAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO=====

DOS MIL SEIS.=====

LIC. LIGIA DOMINGA HERNANDEZ LEZAMA

JUEZ DE DISTRITO DEL TRABAJO=LEON. LEON



LIC. KARLA MARIA DIAZ PRADO.=

SRIA. ACTUACIONES.=

LA CIUDAD DE LEON, A LAS DIEZ Y CUARENTA MINUTOS DE LA MAÑANA. DEL
DIA TREINTA Y UNO DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS. NOTIFIQUE EL AUTO=
QUE ANTECEDE A LA SEÑORA NOHEMI AMADOR AVILES, DE MANERA PERSONAL=
EN SECRETARIA DE ESTE JUZGADO LEYENDOSELO INTEGRAMENTE Y ENTENDIDA
FIRMA.=

X. No hemi Amador A

Karla Inaria Diaz Prado.
Sra. -

MAYRA TORREZ SANCHEZ. REPRESENTANTE DEL CLUB PRIVADO *****
METROPOLITANO LEON.= O POR QUIEN LO REPRESENTE.=
CITA.= ULTIMA CITA DE PAGO.=

Expediente#0125-1003-06LB.=

Dirección: Reparto Santa María Ultima calle.Club Privado Metropol:
tano león.-

ULTIMA CITA DE PAGO.=

EL JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON, CITA A USTED, SEÑORA MAYRA==
TORREZ SANCHEZ, EN SU CALIDAD DE REPRESENTANTE ADMINISTRADORA DEL CLUB==
PRIVADO METROPOLITANO=LEON.= O A LA PERSONA QUE LO REPRESENTA A QUE TIEN
EL TERMINO DE VEINTICUATRO HORAS (24hs). PARA EFECTUAR EL PAGO DE CONFOR
MIDAD A SENTENCIA DICTADA POR ESTE JUZGADO Y SIENDO DEBIDAMENTE NOTIFICA
DA. CON FECHA DIECISIETE DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS.LAS DIEZ Y =====
QUINCE MINUTOS DE LA MAÑANA.=LA SUMA TOTAL DE DIEZ MIL SEISCIENTOS CINCO
CORDOBAS CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS.=(C\$10,605.64).=A FAVOR DE LA ==
SEÑORA NOHEMI AMADOR AVILES.= BAJO APERCIBIMIENTO QUE DE NO HACERLO ==
EL DIA CATORCE DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS.=EL PAGO.=SERAN EJECUTE
JUDICIALMENTE.= DE CONFORMIDAD AL ART. 364 DEL CODIGO DEL TRABAJO.=
LEON, DOCE DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS.=
ENMIENDADOS:DICIEMBRE=ADO=VALER.=

Ligia Dominga Hernandez Lezama

LIC. LIGIA DOMINGA HERNANDEZ LEZAMA

JUEZ DE DISTRITO DEL TRABAJO.=LEON.=



LIC. KARLA MARIA DIAZ PRADO.=

SERIA. ACTUACIONES.=

a Pablo Tercero (W/F)
(seguridad laboral)



10:35

ACTA DE REQUERIMIENTO POR CEDULA

En la Ciudad de León a las once y cinquenta minutos de la Mañana del día dieciocho de Enero del Año Dos Mil Seis. Yo, siete 70. Sigia 2002 Jefe del Poder Judicial, Abogado y Juez 10. Jefe del Poder Judicial y Ejecutor del presente Mandamiento, el que me fue cometido verbalmente por la parte interesada. Para su cumplimiento me constituí en la dirección que sita: Repunto Santa María Calle Principal ciudad León la que me fue señalada como Centro de Trabajo del señor 1) _____ donde procedí a requerirlo (a) por medio de Cédula Judicial a: Mayra Leon Sanchez.

Ente al Club Metropolitano León, que contenía íntegro el
 Mandamiento Ejecutivo que antecede, y deje en manos del Señor
 (a) Mañón Alberto Jugo. Cargo de Caja Club Metropoli. Periodo
Metropolitano = =, quien la acepto, ofreció entregarla y
 expreso que el (la) requerido (a) se encuentra en esta ciudad de León.
 Así concluyó este acta, la encontramos conforme ratificamos y firmamos. ES Obediente
Sein - 70 - metropoli = no vale.

X marlon lugo
RECIBE CEDULA.

Ligia Dorotea Longo
JUEZ EJECUTOR.



forma Thuella digital de Persona
que veise cedente judicial



ACTA DE EMBARGO EJECUTIVO

En la ciudad de León, a las once y cincuenta y cinco minutos de la Mañana del día dieciocho del mes de Enero del año dos mil Seis, Yo, LIG.

DOMINGA HERNANDEZ LEZAMA, Abogado y Juez del Trabajo del Departamento de León, y ejecutor de mandamiento que antecede y ordenado por el Juez Distrito del Juzgado Cuadrado León, a las ocho y cuarenta y cinco minutos de la mañana del día Dieciocho de enero del año dos mil ocho y siete, en

cumplimiento del mandamiento de Ley que antecede, y ordenado, me constituyo en el club Juvenil Metropolitano Ciudad León, Refugio Santa María, Calle
Presidencial que sita:

donde procedo a hacer formal traba y embargo ejecutivo en bienes que
me señalaron como propios de Club Juvenil Metropolitano representado
Por su gerente Mayra Zora Sanchez
hasta por la cantidad de diez mil seiscientos cinco pesos con se-
senta y cuatro centavos \$ 10,605.64

y a solicitud de parte ejecutante: Nohemi Anador Avila mayor de edad
de este domicilio Ciudad León

dicha traba y embargo ejecutivo recae sobre los siguientes bienes: Un equipo de sonido
marca Sony de dos parlantes, marca Sony. Model: N° HCD
R 6575. serie: 4 139245, usado en aparente buen estado
de funcionamiento color negro; con su control. Numeración 591
R.D. color negro; un televisor a color de Ventracuato a
Ventracuato Pulgadas marca LG serie Modelo RP-29FD 10
Serie: eva bonon. en aparente buen estado de funcionamiento
usado, un sofa color floreado Rojo usado el Televisor
Tiene su control color negro marca: HS 1-1 - Solamente.

De todo lo embargado ejecutivamente nombro como depositario judicial a: Nohemi Amador

aviles mayor de edad. de este domicilio de Leon

quien estando presente acepta el cargo para el cual lo designé, debiendo tener los bienes embargados
ejecutivamente al estilo y Ley de depósito y a la orden del Juzgado Distrito del Trabajo Ciudad

Leon

donde se radicaran las presentes diligencias judiciales, como para del cuaderno del juicio en autos. Leida que
es íntegramente la presente acta de embargo ejecutivo, la encontramos conforme, aprobamos y firmamos todos.

Presado: Seis - Metro - y Seis = noventa y seis = 96. D - F - Valera.

Ligia Dominga Hernandez Lezama

Lic. LIGIA DOMINGA HERNANDEZ LEZAMA.-

JUEZ: — DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.-

x. marlon lugo.



x. Nohemi Amador
firmada de defensor judicial





MANDAMIENTO.

YO: LIGIA DOMINGA HERNANDEZ LEZAMA. ABOGADO Y JUEZ=

DE DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.=====

A CUALQUIER AUTORIDAD JUDICIAL COMPETENTE Y LE FUERE COMETIDO EL PRESENTE

MANDAMIENTO HACE SABER Y ORDENA:=====

QUE REQUIRAIS DE MANERA PERSONAL O MEDIANTE CEDULA JUDICIAL SINO FUERA ==

HABIDA LA SEÑORA MAYRA TORREZ SANCHEZ, EN SU CALIDAD DE GERENTE DEL CLUB=

PRIVADO METROPOLITANO DE LEON, PARA QUE EL ACTO PAGUE A LA SEÑOR NOHEMI ==

AMADOR AVILES, LA SUMA DE DIEZ MIL SEISCIENTOS CINCO CORDOBAS CON SESENTA Y

CUATRO CENTAVOS.=(C\$10,605.64).-todo de conformidad a sentencia dictada --

el día diecisiete de octubre del año dos mil seis. Las diez y quince minutos

de la mañana. por este juzgado y en estado firme. Si no pagaré en el acto---

de ser requerida trabese formal embargo ejecutivo en bienes propios del---

CLUB PRIVADO METROPOLITANO DE LEON, hasta por la suma principal (C\$10,605.64)

más una tercera parte para responder por las costas y gastos de ejecución

Depositando los bienes embargados en persona de reconocida honorabilidad--

para que los tenga a estilo y ley de deposito y a la orden de este juzgado--

del trabajo de león, en donde se encuentran las presentes diligencias. SE==

LIBRA ESTE MANDAMIENTO DE LEY POR ESTAR ASI ORDENADO EN AUTO DEL DIA =====

TREINTA Y UNO DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS. LAS OCHO Y CUARENTA Y CINCO=

MINUTOS DE LA MAÑANA.=EL QUE SE SELLA Y FIRMAMOS.= =====

DADO EN ESTE JUZGADO A LOS TREINTA Y UN DIAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO=====

DOS MIL SEIS.=====

Ligia Dominga Hernandez Lezama *Karla Maria Diaz Prado*

LIC. LIGIA DOMINGA HERNANDEZ LEZAMA LIC. KARLA MARIA DIAZ PRADO.=

JUEZ DE DISTRITO DEL TRABAJO=LEON. SRIA. ACTUACIONES.=



R E C I B O . = (C \$ 1 4 , 1 4 0 . 8 5)

EL JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON, RECIBE DE LA SEÑORA MAYRA ARGENTINA TORRES SANCHEZ, CEDULA DE IDENTIDAD NUMERO 281-261168-0000V. = EN SU CALIDAD DE ADMINISTRADORA DEL CLUB PRIVADO METROPOLITANO LEON. = DEPOSITA EN PAGO DE EJECUCION DE SENTENCIA, LA SUMA DE CATORCE MIL===== CIENTO CUARENTA CORDOBAS CIN 85/100.- A FAVOR DE LA SEÑORA ACTORA ===== NOHEMI AMADOR AVILES. = EN CONCEPTOS DE VACACIONES, DECIMO TERCER MES, = REAJUSTE SALARIAL, INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS. HASTA POR LA == SUMA DE C\$10,605.64) MAS LA TERCERA PARTE POR LAS COSTAS DEL JUICIO QUE RESULTAN C\$3,534.21. = PARA UN TOTAL GLOBAL DE C\$14,140.85 CORDOBAS.===== TODO DE CONFORMIDAD A SENTENCIA DICTADA EL DIA DIECISIETE DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS. LAS DIEZ Y QUINCE MINUTOS DE LA MAÑANA. = Y LA ACTA DE REQUERIMIENTO A LAS ONCE DE Y CINCUENTA MINUTOS DE LA MAÑANA. DEL DIECIOCHO DE ENERO DEL AÑO DOS MIL ~~SEIS~~ /SIETE/ = Y LA DE EMBARGO EJECUTIVO DE LAS===== ONCE Y CINCUENTA Y CINCO MINUTOS DE LA MAÑANA DEL DIECIOCHO DE ENERO = DEL AÑO DOS MIL SIETE. = LEON, DIECINUEVE DE ENERO DEL AÑO DOS MIL SIETE. = TESTADO: DE=NO VALEN. ENTRELINEAS: SIETE= VALEN. =

Karla Maria Diaz Prado

LIC. KARLA MARIA DIAZ PRADO. =

SECRETARIA DE ACTUACIONES. =

Juzgado del Trabajo-León.-



Mayra A. Torres Sanchez

MAYRA A. TORRES SANCHEZ

ADMINISTRADORA DEL CLUB PRIVADO METROPOLITANO LEON. =

LEON. = ENTREGA. =

JUZGADO de DISTRITO del TRABAJO.=Leon, diecinueve de Enero de dos mil siete. Las nueve y cinco minutos de la mañana.-Vistos el Documento que antecede, y por haber pagado la parte demandada, la suma principal mas la tercera parte hasta por 14,140.85-- desglosados 10,605.64.-Principal y 3,534.21-de la tercera parte por Costos de Ejecucion.-A favor de la actora Nohemi Amador Avilez.-En consecuencia levante el Embargo Ejecutivo que recayera en: un equipo de sonido marca Sony de dos parlantes, marca Sony. Modelo n°HeD-R6575, serie 4139245, usado en aparente buen estado de funcionamiento color negro, un televisor de colores de veinticuatro a veintinueve pulgadas marca LG modelo RP29FD10 serie esta borrada en aparente buen estado de funcionamiento usado, un sofa color floreado rojo usado, el televisor tiene su central color negro numero Hs1-1 solamente. y/ hagasele saber a la señora Nohemi Amador Aviles, que ha cesado en su cargo de Depositaria judicial y que entregue los bienes a la, señora Mayra Argentins Torrez Sanchez administradora Club-Privado, Metropolitano=Leon-Gírese oficio. Notifíquese.- Enmendados: 1, i-S-Gírese=Valen.

Agia Benigna Acuña
Karla Antonia Diaz Prado
Sra.-

OFICIO.

ra. Nohemi Amador Aviles.
depositaria Judicial.

Estimada:

PARA SU CONOCIMIENTO Y DEBIDO CUMPLIMIENTO TRANSCRIBALE EL AUTO QUE INTEGRA Y LITERALMENTE DICE: JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO. León, diecinueve de Enero del dos mil siete. Las nueve y cinco minutos de la mañana. -Vistos el documento que antecede, y por haber pagado la parte demandada, la suma principal mas la tercera parte por 14,140.85 desglosados 10,605.64.-Principal y 3,534.21 de la tercera parte por Costos de Ejecución. -A favor de la actora Nohemi Amador Aviles.-En consecuencia levante el Embargo--- Ejecutivo que recayera en: un equipo de sonido marca Sony de dos parlantes, marca Sony, Modelo n° HeD-R6575, serie 4139245, usado en aparente buen estado de funcionamiento color negro, un televisor a colores de veinticuatro pulgadas marca LG modelo RP29FD10 serie esta borrada en aparente buen estado de funcionamiento usdo un sofa color floreado rojo usada, el televisor tiene su central color negro numero Hs1-1 solamente y hagasele saber a la señora Nohemi Amador Aviles, que ha cesado en su cargo de Depositaria judicial y que entregue los bienes a la señora Mayra Argentina Torrez Sanchez administradora Club-Privado-Metropolitano-Leon Girese oficio. Notifiquese.-Enmendados: 1, 1-S-Girese=Valen. (F) Ligia Dominga Hernandez Lezama. (f) Karla Maria Diaz Prado.-Es conforme con su original con la que fue debidamente cotejado.-a los diecinueve dias del mes de Enero del dos mil siete al que sello y firmamos.-

Ligia Dominga Hernandez Lezama

Dra. Ligia Dominga Hernandez Lezama
Juez del Trabajo.-Leon.

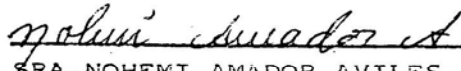
Karla Maria Diaz Prado

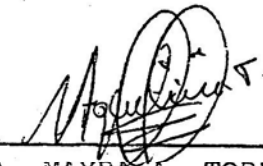
Lic. Karla M. Diaz Prado
Secretaria.

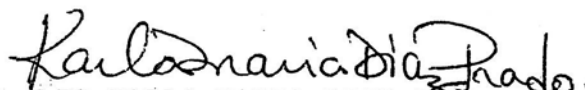
TREGADO EN EL JUZGADO DEDISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.
OFICIO. A LAS DOS Y VEINTE MINUTOS DE LA TARDE DEL DIA
DIECINUEVE DE ENERO DEL AÑO DOS MIL SIETE.=

Yolani Cuadros A
Karlodiana Diaz Trab.
Sua..

EN LA CIUDAD DE LEON, A LAS DOS Y VEINTICINCO MINUTOS DE LA TARDE
DEL DIA DIECINUEVE DE ENERO DEL AÑO DOS MIL SIETE.=NOTIFIQUE EL=
AUTO QUE ANTECEDE A LAS SEÑORAS NOHEMI AMADOR AVILES, ACTORA. Y A=
LA SEÑORA ADMINISTRADORA DEL CLUB PRIVADO METROPOLITANO LEON. MAYRA
ARGENTINA TORRES SANCHEZ.=DEMANDADA.= EN AUTO QUE ANTECEDE DE MANER
A PERSONAL EN SECRETARIA DE ESTE JUZGADO, LEYENDOSELO INTEGRAMENTE=
Y ENTENDIDO DE SU CONTENIDO FIRMAN. =


SRA. NOHEMI AMADOR AVILES.=ACTORA.


SRA. MAYRA A. TORRES SANCHEZ.
DEMANDADA.=


LIC. KARLA MARIA DIAZ PRADO.

SRIA. JUZGADO. =



Corte Suprema de Justicia

R E C I B O.= C\$14,140.85.=

YO:NOHEMI AMADOR AVILES,CEDULA DE IDENTIDAD CIUDADANA NUMERO -----
084-170172-0002Q.RECIBO DEL JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO DE LEON.
LA SUMA DE CATORCE MIL CIENTO CUARENTA CORDOBAS CON 85/100.-EN CONCEP
TOS DE PAGO DE SENTENCIA DICTADA EL DIECISIETE DE OCTUBRE DEL AÑO=====
DOS MIL SEIS.=LAS DIEZ Y QUINCE MINUTOS DE LA MAÑANA.= Y ACTA DE=====
EMBARGO EJECUTIVO PRACTICADO A LAS ONCE Y CINCUENTA Y CINCO MINUTOS =
DE LA MAÑANA DEL DIA DIECIOCHO DE ENERO DEL AÑO DOS MIL SIETE.=DESGLO
SADOS DELA SIGUIENTE MANERA, DIEZ MIL SEISCIENTOS CINCO CORDOBAS CON=
64/100.-EN CONCEPTOS DE PRINCIPAL, VACACIONES, DECIMO TERCER MES Y=
REAJUSTE SALARIAL E INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS.= Y LA SUMA===
DE TRES MIL QUINIENTOS TREINTAY CUATRO CORDOBAS CON VEINTIUN CENTAVOS
C\$3,534.21 EN CONCEPTOS DE TERCERA PARTE POR LA EJECUCION DE LA =====
SENTENCIA.= PARA EL GLOBAL ANTES SEÑALADO.EN CHEQUE LIBRADO CONTRA EL
BANCO DE CREDITO CENTROAMERICANO. BANCENTRO.= CHEQUE NUMERO 1850.-=====
DEL 19/01/2007.-LEON,DIECINUEVE DE ENERO DEL AÑO DOS MIL SIETE.=
ENMENDADOS: BAS=B#=S=S=VALEN.=

Karla Maria Diaz Prado

LIC.KARLA MARIA DIAZ PRADO.=

SECRETARIA ACTUACIONES.=



Noheми Amador A

NOHEMI AMADOR AVILES.=

RECIBE CONFORME Y PONE SU =====
MUELLA.=Cnº 084-170172-0002Q.=

CLUB PRIVADO METROPOLITANO

45.

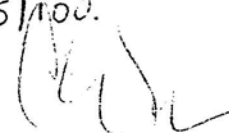
Comprobante de Pago

León, 19/01

Nohemi Amador Avila.

19, 190.

Catorce mil ciento cuarenta pesos con 25/100.



BANPRO

CTA. CTE. N° 02-679-5

FIRMA AUTORIZADA

CONCEPTO: Concesión de liquidación de la trabajadora Nohemi Amador y pago de tercera parte de ejecución de sentencia.

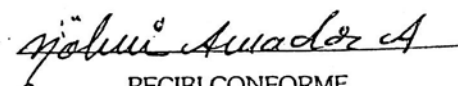
CODIFICACIÓN	NOMBRE DE LA CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER

Imp. Logotipo Tel.: 311-1352 - 315-1385 - León

ELABORADO POR

AUTORIZADO POR

RECIBI CONFORME


C^oN° 084-170172-00026