



*FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES*

Trabajo Monográfico.

*Procedimiento Teórico - práctico de juicio laboral
(Vía Ordinaria)*

Br. JOSÉ RICARDO ZELAYA SOZA

Br. MARVIN ALVARADO CONDE.

ACADÉMICO:

Dr. FRANCISCO VALLADARES CASTILLO.

DEDICATORIA

*Con mucho amor y cariño
A mis padres, esposa e hijo,*

De Marvin Alvarado Conde

Con todo mi amor a mis padres,

De José Ricardo Zelaya Soza.

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

Agradecimiento:

Agradezco a Dios todopoderoso que me ha dado la vida para finalizar estos estudios que con esfuerzo y entrega he logrado llegar hasta la terminación de esta monografía.

A la Sociedad Obrero Española que con su aporte a la preparación intelectual de los miembros de cada sindicato Nicaragüense y así hacer valer en derecho lo que corresponde a la clase trabajadora.

A la Universidad Nacional Autónoma de León y la Facultad de Ciencias Sociales (Facultad de Derecho) ya que ha hecho posible que muchos hoy tengan el conocimiento de la Ley, a todos y cada uno de los docentes que estuvieron a nuestro lado instruyéndonos con mucho empeño y ahínco impartiéndonos en cada una de las materias todo el conocimiento necesario para que sea realidad la defensa de los derechos de los trabajadores.

A la Federación de Sindicatos Universitarios de Nicaragua (FESITUN) por haber hecho llegar a nuestro sindicato el espacio para nuestra participación.

Al sindicato de Trabajadores no docentes (SITANDO – U.N.A) de la Universidad Nacional Agraria, por todo el aporte brindado tanto económico como moral para llegar al final de la meta trazada.

A mis padres en especial por el respaldo que me han brindado y me seguirán dando, a mi hijo y esposa en el cual veo también un espíritu de superación e inculcarle los valores éticos y morales.

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

Agradecimiento:

Agradezco a Dios todopoderoso que me ha dado la vida para finalizar estos estudios que con esfuerzo y entrega he logrado llegar hasta la terminación de esta monografía.

A la Sociedad Obrero Española que con su aporte a la preparación intelectual de los miembros de cada sindicato Nicaragüense y así hacer valer en derecho lo que corresponde a la clase trabajadora.

A la Universidad Nacional Autónoma de León y la Facultad de Ciencias Sociales (Facultad de Derecho) ya que ha hecho posible que muchos hoy tengan el conocimiento de la Ley, a todos y cada uno de los docentes que estuvieron a nuestro lado instruyéndonos con mucho empeño y ahínco impartiéndonos en cada una de las materias todo el conocimiento necesario para que sea realidad la defensa de los derechos de los trabajadores.

A la Federación de Sindicatos Universitarios de Nicaragua (FESITUN) por haber hecho llegar a nuestro sindicato el espacio para nuestra participación.

Al sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad Centroamericana (U.C.A.), por todo el aporte brindado tanto económico como moral para llegar al final de la meta trazada.

A mis padres en especial por el respaldo que me han brindado y me seguirán dando, a mi hijo y esposa en los cuales veo también un espíritu de superación e inculcarle los valores éticos y morales.

INDICE

OBJETIVOS.

INTRODUCCIÓN:

CAPITULO I. Conceptos y Naturaleza Jurídica.

- 1) Concepto del Derecho del Trabajo
- 2) Concepto de proceso
- 3) Concepto del Derecho Procesal del Trabajo
- 4) Naturaleza Jurídica

CAPITULO II. Garantías Laborales Constitucionales:

- 1) Importancia de las Garantías Laborales en la constitución Nicaragüense (Artos. 80 – 88 C/n)

CAPITULO III. Principios:

- 1) Principios del Procedimiento Laboral (Arto. 266 C/T)
 - 1.1 Gratuidad
 - 1.2 Oralidad
 - 1.3 Inmediación
 - 1.4 Publicidad
 - 1.5 Impulsión de Oficio
 - 1.6 Concentración de Pruebas
 - 1.7 Lealtad Procesal y Buena fe
 - 1.8 Celeridad
 - 1.9 Conciliación
 - 1.10 Ultrapetitividad
 - 1.11 Inquisitividad

- 2) Fuentes del Derecho procesal del trabajo (Arto. 268, 269 y 404 C/T.)

CAPITULO IV. Procedimiento Laboral:

- 1) Autoridades Laborales (Arto. 270)
- 2) Procedimiento Laboral Vía Ordinaria
 - 2.1 Demanda (Artos. 307 – 318 C/T)
 - 2.2 Excepciones (Artos. 319 - 322 C/T).
 - 2.3 Conciliación (Artos. 323 – 325 C/T)
 - 2.4 Prueba (Artos. 326 – 330 C/T)
 - 2.5 Medios de Prueba (Arto. 331 C/T.)
 - 2.6 Sentencia (Artos. 346 – 347 C/T)

CAPITULO V. Conclusiones:

- 1) Conclusiones.
- 2) Anexos.
- 3) Bibliografía.

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL:

Este trabajo ha sido diseñado para uso de los trabajadores y organizaciones sindicales, la razón de su contenido incluye las definiciones y formalizaciones de los procedimientos laborales en juicio vía ordinaria con un enfoque integrado, facilitando generación de información requerida. En este sentido se considera la necesidad de que estos procedimientos sean de aplicación práctica y que ofrezcan a la vez flexibilidad suficiente para adecuarlo a los juicios que susciten entre Trabajador – Capital.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Definir los procedimientos según el código laboral (Vía ordinaria) en las que se basarán los procedimientos para asegurar la obligación de otorgarle lo que en derecho le corresponde al trabajador.
2. Identificación de los principios del procedimiento laboral sintetizando la información para el manejo claro de las garantías procesales tuteladas por el órgano Jurisdiccional. (Estado)
3. Descripción de la estructura de organización del juicio laboral en primera instancia dando pasos detallados para una correcta aplicación del Derecho a la Demanda interpuesta.

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

INTRODUCCIÓN:

Como etapa final y ultimo requisito para coronar nuestra carrera, escogimos un tema de gran importancia para la clase trabajadora, siendo la capa mayoritaria de la población.

El tema que trataremos es de Procedimiento Teórico Practico de Juicio Laboral (vía ordinaria), como parte del pensum académico que fue impartido por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-LEON), el que incorporaremos a dicho plan de estudio el que fue objeto estos años para la transformación del conocimiento de lo que es la causa judicial en la vía laboral.

El presente trabajo pretende recopilar diversa información de texto y leyes como es la Constitución Política de Nicaragua, Código del Trabajo “Ley 185” y demás leyes relacionadas al tema que trataremos de analizar y puntualizar los elementos metodológicos y prácticos que los trabajadores y organizaciones sindicales deben considerar al desarrollar una demanda laboral ante los juzgados laborales.

Actualmente se encuentran diversas bibliografías en relación a los procedimientos que se tienen que seguir, tanto en la vía administrativa como en la vía ordinaria.

Por otra parte este trabajo deberá adecuarse al tipo de problemas laborales que se abordan en nuestro medio y al grado de experiencia que se encuentran los trabajadores y organizaciones sindicales por lo que en muchos casos resulta muy esquemático y excesivamente simplista o demasiado complejo para el nivel propio de desarrollo de los trabajadores.

Y es a lo que nosotros queremos dar de manera más ágil y detallada los procedimientos que se requieren para hacer efectivos los derechos subjetivos derivado de la parte sustantiva de las normas laborales.

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

El derecho del trabajo surge del producto de las contradicciones político-social y con ello el fortalecimiento del estado con una mayor intervención y presencia del estado en la sociedad según otros derechos entre estos tenemos el Derecho Social con que inicialmente fue conocido el Derecho del trabajo y es a partir de esta etapa cuando se da la división y a la vez surge la necesidad de una ciencia que dedique análisis para garantía de la justicia social en el ámbito laboral.

CAPITULO I.- CONCEPTOS Y NATURALEZA JURIDICA

1.- CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO:

El Derecho del trabajo es un sector del Ordenamiento Jurídico que se ocupa de la regulación en el ámbito Laboral, después de haber alcanzado este un grado de complejidad tal que la Organización del Trabajo se convierte en un problema Social y Político.

Sometiéndose al derecho las relaciones de trabajo sujetándose a una determinada lógica o racionalidad; salen del ámbito del empirismo más o menos instintivo para integrarse a quienes tienen el poder de decidir o exigir lo que se debe de hacer.

Para Guillermo Cabanellas, establece que el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas derivadas de la actividad laboral dependiente.

(1)

(1) – Guillermo Cabanellas.

2.- CONCEPTO DE PROCESO:

Proceso significa la actividad jurídica de las partes del juzgado, tendiente a la obtención de una resolución vinculativa.

Proceso significa la Actividad Jurídica de las partes y del juzgado, tendiente a la obtención de una resolución abarca tanto el Acto de interponer la declaración de un Derecho en un caso controvertido como también los actos posteriores resultado de la ejecución de la sentencia dictada por el Juez en pocas palabras comprende los aspectos declarativo como ejecutivo.

En la mayoría de los estados modernos la prohibición de la autodefensa supone una ordenación adecuada que salvaguarde al mismo tiempo el interés público y de los particulares en el mantenimiento de las legalidad. (2).

Para poder establecer una relación jurídica procesal es necesario que existan los siguientes supuestos procesales:

1. La existencia de un organismo jurisdiccional.
2. La existencia de parte con intereses jurídicamente contraídos con el conflicto.
3. La petición que una de las partes haga al juzgado solicitando su intervención en la solución del conflicto.
4. Finalmente se requiere que esta petición sea aceptada por el juez y se haga saber a la parte contraria mediante el emplazamiento.

El Proceso se sirve del derecho y se sirve del derecho. Sirve al derecho por que permite al ordenamiento jurídico realizar los fines que persigue, y a la vez se dice que se sirve del derecho por que ese ordenamiento jurídico le permite resolver el problema que nace como consecuencia del proceso. (3)

(2) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo
(3) Apuntes de Derecho procesal Civil- Rodolfo Lacayo.

3.- CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El Derecho Procesal se concentra en la actividad Jurisdiccional del estado, se considera la ciencia de una disciplina que conoce de esta actividad en el área laboral, el derecho procesal tiene vigencia en cuando a la administración de Justicia. (4)

El Jurista TRUBA URVINA: define al Derecho Procesal del trabajo como un conjunto de reglas jurídicas encaminadas a la regulación de toda la actividad Jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo para mantener un orden Jurídico y económico entre la relación Empleado-Empleador. (5)

Es el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de aclarar una situación jurídica dudosa con el propósito de que el órgano jurisdiccional declare la existencia de determinada obligación y en caso necesario ordene que se haga efectiva bajo la aplicación de normas jurídicas a casos concretos.(6)

4.- Naturaleza Jurídica.

Para el derecho laboral es una disciplina la que tiene su contenido primordial, principios particulares, jurisdicción propia, una justicia especial del trabajo como organismo administrativo y judicial, propios contenidos en la ley laboral (Código del trabajo)

El derecho procesal del trabajo es la rama adjetiva del derecho laboral, una de las divisiones del derecho social la que entendemos por el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones jurídicas entre el capital y la mano obrera nivelando así la desigualdad.

(4) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo

(5) Derecho Individual del Trabajo - Monografías. Com.

(6) Introducción al Estudio del Derecho- Eduardo García Maynez

CAPITULO II. GARANTÍAS LABORALES CONSTITUCIONALES:

1. Importancia de las Garantías Laborales en la constitución Nicaragüense (Artos. 80 – 88 C/n).

Arto.80. El trabajo es un derecho y una responsabilidad social. El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.

Arto 81. Los trabajadores tienen derecho de participar en la gestión de las empresas, por medio de su organización y de conformidad con la ley.

Arto.82. Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial.

1. Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.
2. Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo.
3. La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley.
4. Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para ser efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.
5. Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneraciones por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes, de conformidad con la ley.
6. Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicios, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

7. Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en caso de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en caso de muerte, en la forma y condiciones que determina la ley.

Arto. 83. Se reconoce el derecho a la huelga.

Arto. 84. Se prohíbe el trabajo de los menores, en labores que puedan afectar su desarrollo normal o siglo de instrucción obligatoria. Se protegerá a los niños y a adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social.

Arto. 85. Los trabajadores tienen derecho a su formación cultural, científica y técnica; el estado la facilitará mediante programas especiales

Arto. 86. Todo nicaragüense tiene derecho ha elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y ha escoger un lugar de trabajo, sin más requisitos que el titulo académico y que cumpla una función social.

Arto. 87. En nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizan voluntariamente en sindicatos y estos podrán constituirse conforme lo establece la ley.

Ningún trabajador esta obligado a permanecer ha determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical.

Arto. 88. Se garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores.

- a. Contratos individuales.
 - b. Convenios colectivos
- Ambos de conformidad con la ley. (7)

(7) Constitución de Nicaragua

CAPITULO III. PRINCIPIOS

Tratar de dar respuesta a los conflictos suscitados entre personas de desigualdad ya que por un lado el Empleador dueño del capital y dueño de los medios de producción y que por ende es económicamente sólida y el Trabajador el cual tiene como único bien su fuerza de trabajo lo que lo hace ser carente y lo que lo hace ver una evidente competencia desigual – en consecuencia el derecho procesal trata de compensar y equilibrar esa desigualdad económica, dotando al desposeído de una mayor protección Jurídica.

El proceso general como institución jurídica esta regido por un conjunto de principios que le dan una determinada configuración y estructura y lo orientan con mayor o menor eficacia en su finalidad propia que es la de servir de instrumento para garantizar la paz y el orden social mediante la solución de los conflictos originados por intereses o derecho individuales o colectivos en pugna. (8)

1.- PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL (Arto. 266 C.T.)

1.1.- PRINCIPIO DE GRATUIDAD

Este principio consiste en tramitar gratuitamente los procedimientos del Derecho del Trabajo la cual tiene un protección constitucional en el Arto. 165 C.N. La Justicia en Nicaragua es gratuita.

Este principio es la manifestación de la necesidad de mantener la igualdad de las partes en el proceso y se manifiesta en:

- El trabajador goza de beneficio gratuito
- No se usa papel sellado
- No se requiere para litigios del patrocinio de un abogado (Arto. 284 C.T.)
- No hay garantía de costas
- Para recusar o inhibir a un juez de la causa no es necesario la boleta fiscal la cual se paga en la alcaldía. (9)

(8) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo

(9) Derecho Laboral- Luciano Torres Gamez

PRINCIPIO DE ORALIDAD:

Este principio contempla que en todos los actos procesales Laborales predomina lo hablado sobre lo escrito como modo de expresión y comunicación entre ambos sujetos que intervienen en el proceso.

El proceso es oral simplemente cuando predominan los actos con esta forma este procedimiento no impide la existencia de actos escritos sea cual fuere el contenido.

Además los escritos son necesarios por cuanto preparan el proceso por el cual fue abierta la causa, de manera que se registra el contenido de la demanda y posterior documenta los pasos y elementos de juicio.

Esta se manifiesta:

- Las partes hacen sus alegatos en forma verbal.
- La demanda se hace verbal, llenando los requisitos.
- El Juez/Autoridad Jurisdiccional levanta acta de las actuaciones declaraciones etc.
- El trámite conciliatorio se efectúa de forma verbal. (10)

1.3.- PRINCIPIOS DE INMEDIACION:

En este principio es importante señalar la presencia obligatoria de las autoridades laborales en la ejecución de las audiencias realizando las actuaciones procesales especialmente las alegaciones y pruebas ante el órgano Judicial, la Autoridad Judicial quien debe entrar en una relación directa con las partes para evacuar el objeto del litigio y el material probatorio. (11)

(10) Derecho Laboral- Luciano Torres Gamez

(11) Derecho Laboral- Luciano Torres Gamez

MANIFESTACIONES:

- El Juez escucha a los peritos.
- El juez escucha al confesante.
- El Juez esta en la audiencia de los Testigos.
- El juez escucha a los expertos en la inspección ocular.

1.4 .- PRINCIPIO DE PUBLICIDAD:

Este principio no es más que la publicidad de las actuaciones y trámites del procedimiento laboral acaecida en el proceso para que estas sean conocidas a través de los medios autorizados por el Juez Competente.

La existencia de este sistema adecuado de comunicación y notificación interna de las actuaciones judiciales, o sea en el Órgano Judicial debe existir un órgano comunicador de los actos procesales a los sujetos receptores, esta publicidad se desarrolla de forma interna y externa. (12)

INTERNA: Se desarrolla dentro del proceso, lo que implica que para las partes no existe ningún acto procesal que no se le haya sido notificado.

EXTERNA: Esta posee un mecanismo procesal estructurado forma tal que sus actos principales puedan ser conocidos por la generalidad de la ciudadanía. Tiene su afectación a la publicidad de los actos de prueba, de las conclusiones, sentencias, e impone un sistema que haga posible los testimonios y las certificaciones en todos los actos que se lleven en el proceso.

La publicidad esta reglamentada por la Ley Orgánica del Poder Judicial en su (Arto. 101 – 102 y 104 L, O. P. J)

(12) Derecho Laboral- Luciano Torres Gamez

MANIFESTACIONES:

- Los actos procesales se efectúan con notificación o conocimiento de la parte contraria.
- También los terceros ajenos al proceso, en general cualquier ciudadano debe tener acceso al conocimiento de las actuaciones Judiciales.

1.5.- PRINCIPIO IMPULSION DE OFICIO:

Este consiste en impulsar 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, esta puede ser a petición de las partes o por la vía del juez o tribunal.

Este principio posee una protección constitucional el Arto. 160 CN expresa que la administración de la justicia está garantizada por el principio de la legalidad, protege y tutela los Derechos Humanos mediante la aplicación de la ley en los asuntos o proceso de su competencia, es decir no existe arbitrariedad ni discrecionalidad, pues el juez está sometido al principio de legalidad. (13)

MANIFESTACIONES:

- El Juez dicta órdenes procesales.
- El juez ordena comunicación a las partes.
- El juez dicta resolución judicial.
- El juez manda a subsanar la demanda.

1.6.- PRINCIPIO DE CONCENTRACION DE PRUEBA:

En este principio está orientado a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan aportarse todos los medios probatorios necesarios para su desahogo.

En el Arto. 293 C.T. el principio de concentración tiene una gran importancia dado que manda a prohibir expresamente cualquier suspensión de diligencias de prueba, salvo cuando haya casos fortuitos o fuerza mayor.

(13) Derecho Laboral- Luciano Torres Gamez

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

La concentración con relación al contenido del proceso el Artos. 298 y 320 C.T. hace la referencia que todo incidente o excepción se resolverá por el Juez y en sentencia definitiva constara escrita excepto la Incompetencia de Jurisdicción o ilegitimidad de personería la que debe resolverse de previa.

En general las excepciones e incidentes, no provocan un procedimiento independiente que siempre supondrá dilatar el conocimiento del fondo del asunto, de igual forma el Arto. 316 obliga a tramitar y resolver la contra demanda simultáneamente con la demanda. (14)

MANIFESTACIONES:

- Exposición de las alegaciones, las excepciones y perjudiciales en un solo acto.
- También se presentan en un solo acto las pruebas, excepto la prueba documental, la pericial se presenta antes de la sentencia.

1. 7.- PRINCIPIO DE LEALTAD PROCESAL Y BUENA FE:

Este principio consiste en evitar prácticas desleales y dilatorias en el Juicio y Trámites Laborales.

El proceso de la demanda tiene que transcurrir dentro de los parámetros de buena fe, a pesar de las posiciones de las partes sean contrapuesta. Este principio vincula al titular y vincula a las partes y actuar de modo positivo, con buena fe, probidad, veracidad, no deben ejercer abusivamente su derecho, no deben provocar el fraude, ni actuar de forma dilatoria.(15)

Según el Arto. 307 C.T. el juez no puede rechazar ni inadmitir la demanda aunque no cumpla con los requisitos de ser significará denegar Justicia y atentaría contra la tutela Judicial efectiva, lo único que es inadmisibile es mandar a subsanar la demanda.

(14) Derecho Laboral- Luciano Torres Gamez

(15) Derecho Laboral- Luciano Torres Gamez

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

El juez debe velar por la subsanación de esta por que debe cumplir con lo ordenado en el Arto. 309 C.T. lo que auxilia supletoriamente en el Arto. 1035 PR.

Atendiendo el Arto. 311 el Juez velara para que todas las aclaraciones y correcciones en la demanda oferte todos los elementos necesarios para evitar comportamientos abusivos, y ser cuidadoso con la contra demanda. (Arto. 316 C.T.)

Y es al juez es a quien le corresponde decidir si es admisible o pertinente la prueba.

MANIFESTACIONES:

- Las partes deben ser veraz en su información.
- Las autoridades Judiciales deben rechazar las peticiones formuladas con finalidad dilatoria o que traten de crear abusos dentro del derecho.
- Si el confesante se negare a responder, sea de forma negativa o afirmativa, se le tendrá por confeso.
- Es obligación de las partes aportar los documentos que están en su poder

1.8.- PRINCIPIO DE CELERIDAD:

Este consiste en buscar soluciones rápidas a los conflictos suscitados en el proceso evitando dilataciones indebidas. Además impedir prolongación de los términos y eliminar trámites innecesarios si no causaren indefensión de una de las partes visto desde el punto de vista Jurídico. Es un derecho de las partes es decir un derecho a obtener un proceso sin dilataciones indebidas.

En aquellos casos que la ley no determine plazos, el juez será el que determinará en cuanto al principio de celeridad que se ejecute lo previsto en un período breve.

Otra obligación de este principio es la utilización de medio expeditos de citación posible a las partes para resolver los incidentes en la sentencia.

Salvo la incompetencia de Jurisdicción e ilegitimidad de personería.

En este los plazos y términos breves, perentorios e improrrogables en cada una de las actuaciones de las partes cada resolución Judicial debe de notificarse el día de su fecha de publicado según sea el caso, de no ser posible el día siguiente si ello no es posible. (16)

1.9.- PRINCIPIO DE CONCILIACION:

Consiste en promover la resolución del asunto en un arreglo amigable, buscando las coincidencias y lograr una solución para dar por concluida la cuestión suscitada; hay que entender que la actividad a desarrollar las partes en el asunto ante un tercero ajeno al conflicto esta enfocado a obtener una composición justa del asunto puede desarrollarse ante un particular, como ante un órgano judicial o un órgano público creado por el Estado. (17)

El trámite conciliatorio en la vía ordinaria Laboral el Juez esta en la obligación de convocar, en la vía administrativa laboral la autoridad no esta obligado a convocarlo, sin embargo las partes lo pueden solicitar.

El avenimiento se puede dar en primera instancia.

- La conciliación puede tener lugar en cualquier momento del proceso.
- Lo que se acordare en conciliación tiene el peso de sentencia firme.

1.10.- PRINCIPIO DE ULTRAPETITIVIDAD:

Consiste en emitir fallos más allá de lo pedido y controvertido con base en la verdad material surgida de los medios de prueba aportado por las partes.

(16) Derecho Laboral- Luciano Torres Gamez

(17) Derecho Laboral- Luciano Torres Gamez

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

Además permite al Juez determinar la remuneración cuando no hubiese en el contrato salario fijado ni demás condiciones en que se presentan los servicios. El Trabajo no se presume gratuito.

Este principio permite a la autoridad laboral que en su sentencia fije los importes de los créditos laborales, cuando su existencia sea legal y este comprobada aunque el manto no estuviese justificado en la demanda. (18)

Cuando la demanda no se objeta la razón del cálculo de la demanda, o cuando esta presenta errores de cálculo y en la misma se concreta el relato de hechos bases y elementos necesarios para hacer los cálculos de no tener esta información deberá ser subsanada.

En general son las partes quien deben señalar sus prestaciones a través de la demanda y la contestación de la misma.

1.11.- PRINCIPIO DE INQUISITIVIDAD.

El carácter de este principio del derecho procesal concede autonomía a los procedimientos del Trabajo este persigue reducir el uso y remisión de las normas objetivas de otros campos jurídicos. Esto en atención al orden que enviste a la legislación laboral para la búsqueda de la verdad de la situación real, que no es distinta a la verdad de la situación Jurídica. (19)

El juez esta obligado a mandar a subsanar la demanda que no reúne los requisitos Arto. 307 C.T.

Faculta al juez a formular preguntas a los testigos las que deberán estar encaminadas a la búsqueda de la verdad del hecho material. Además de contemplar la posibilidad de que El, de oficio determine la inspección Judicial en cualquier estado de la causa antes de la sentencia.

(18) Derecho Laboral- Luciano Torres Gamez

(19) Derecho Laboral- Luciano Torres Gamez

2.- FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
ARTO. 268 – 269 y 440 C/T.

A.- CONSTITUCION POLITICA:

En la constitución política de Nicaragua aprobada a los 19 días del mes de Noviembre de 1986 y publicada el 09 de enero de 1987 en su Título IV Capítulo V o sea los Artos. 80 al 88, establece premisas constitucionales que regulan el aspecto sustantivo y el aspecto procesal en materia Laboral.

B.- CODIGO DEL TRABAJO:

En la Ley 185, Código del Trabajo aprobado a los 15 días del mes de Septiembre de 1996 y publicado el 30 de Octubre de 1986, tanto en su título preliminar, en diversos artículos y fundamentalmente a partir del Arto. 266 y subsiguientes, se establecen los principios del Derecho Procesal Laboral, en los cuales se deja precisado las fuentes del Derecho del proceso laboral, las autoridades y su competencia, de las actuaciones, incidentes, excepciones, acumulaciones y separación de autos y acciones, el contenido de la demanda, la contra demanda, contestación de la demanda, pruebas, tiempo y forma de presentación de las mismas, medios de impugnación, sentencia y finalmente la ejecución de la sentencia.

De igual forma, el código del Trabajo regula y establece el proceso en los conflictos colectivos en el cual deja de forma expedita los pasos, términos y requisitos para el trámite de la huelga legal y el Tribunal de arbitraje.

C.- CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL:

En el título VII, Capítulo único, Sección I, o sea en el Arto. 404 del Código del Trabajo expresa que las autoridades laborales aplicaran por analogía el procedimiento común y lo no previsto en el Código del trabajo, las autoridades laborales se sujetarán a lo previsto en el Código de procedimiento civil.

D.- LEYES 260 Y 290 Y SUS REGLAMENTOS

La Ley 260 referida a la Ley Orgánica del poder Judicial de la República de Nicaragua y la Ley 290 referida a la organización y competencia y procedimiento del poder ejecutivo, en ambas leyes se encuentran regulaciones para los procedimientos laborales, tanto en la vía administrativa como para los Juicios Ordinarios Laborales.

**CAPITULO IV. PROCEDIMIENTO LABORAL:
SEGÚN EL CODIGO DEL TRABAJO: (VIA
ORDINARIA O PRIMER INSTANCIA)**

1) Autoridades Laborales (Artos: 270 C/T.)

Son autoridades laborales:

- a) Los tribunales de apelación.
- b) Los juzgados del trabajo.
- c) El Ministerio del Trabajo.

Dentro de estos pueden caracterizarse tribunal de apelaciones y juzgados del trabajo como meramente judicial y el Ministerio del Trabajo como administrativo.

Competencia y Jurisdicción:

La Competencia: Es la potestad dada al Juez por el estado para conocer de una determinada causa, dentro del limite que le son atribuidos según la materia.

Jurisdicción: Es la potestad de administrar justicia, en la aplicación de la ley y hacerla cumplir bajo una resolución.

Competencia de los Jueces:

- En el artículo 275 del código del trabajo y siguientes determinar ala competencia de los jueces en materia laboral.

Razón de la materia:

- Los jueces laborales en su defecto
- Los jueces de distrito de lo civil
- Los jueces locales de lo civil
- Los jueces únicos locales

Estos dentro de la jurisdicción territorial conocen en primera instancia de los conflictos individuales y colectivos los cuales son derivados de la violación del Contrato de Trabajo, Convenio Colectivo, Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social o Reglamento Interno.

Por razón de la cuantía:

- Todo juez laboral conoce de los juicios laborales en menor o mayor cuantía.

Por razón de territorio:

Esta competencia de los jueces para conocer de causas laborales por razón del territorio, esta determinado por dos elementos importantes:

5. Donde se firmó el contrato de trabajo.
6. Donde se efectúa la obra o servicio.

Partes que intervienen en el proceso:

Las partes que intervienen en el proceso por lo general son:

- Personas Naturales: Empleador y Empleado
- Personas Jurídicas: Empresa y Sindicato.

2) Procedimiento Laboral Vía Ordinaria.

2.1-) DEMANDA: (Artos: 307 – 318 C/T.)

La demanda es un acto procesal con que se inicia la constitución de la relación jurídica; con la demanda nace el proceso.

La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener los requisitos siguientes;

- a) La designación del juez a quien se interpone;
- b) El nombre y apellido del demandante, su edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones;
- c) Si se demandare a una persona jurídica, se expresaran los datos concernientes a su denominación y los nombres y apellidos de su representante legal;
- d) La exposición clara y precisa de los hechos en que se funda la demanda;
- e) El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide o reclama, determinado con la mayor precisión posible;
- f) La indicación del lugar y fecha en que se plantea;
- g) La firma del demandante o de la persona que firma a su ruego, si no sabe o puede firmar.

La demanda escrita se acompañara de dos duplicados.

Arto. 308 Si la demanda se interpone verbalmente, la autoridad laboral levantará acta llenando los requisitos señalados en el artículo anterior
Si el demandante estuviera impedido o no supiera firmar, se hará constar esta circunstancia.

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

- Arto. 309** Si la demanda presentada no contuviera los requisitos enumerados en el artículo 307 de esta sesión, el juez debe ordenar al demandante que subsane las omisiones, puntualizándolas en forma conveniente. La subsanación la hará el interesado en forma verbal, si así lo deseara.
- Arto. 310** Presentada la demanda en forma debida la autoridad laboral, dentro de las veinticuatro horas, dictará auto admitiendo. 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.
- Arto. 311** La demanda podrá ser aclarada, corregida y reformada con nuevos hechos, personas o pretensiones, antes de haber sido contestada por el demandado. En este caso 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 para una nueva audiencia.
- Arto. 312** La demanda debe ser contestada dentro de las cuarenta y ocho horas después de notificada, más el término de la distancia, en su caso.
- Arto. 313** El demandado, al contestar la demanda, expresará cuales hechos acepta como ciertos, cuales rechaza o niega e indicará los hechos en que apoya su defensa. Los hechos no negados expresamente se tendrán por aceptados a favor de la parte demandante.
- Arto. 314** Cuando os demandantes fueran dos o más, en un solo juicio, la autoridad laboral, después de contestada la demanda, les ordenará que constituyan un solo apoderado que tenga la representación y continúe el proceso, y si no lo hicieren, lo designará de oficio.
- Arto. 315** Si el demandado no contestare la demanda dentro del término de ley, será declarado rebelde para los efectos legales.

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

Arto. 316 Si hubiere contra demanda se pondrá en conocimiento del demandante, notificándolo en forma legal y concediéndole el término establecido para la contestación de la demanda. La contra demanda deberá tramitarse y resolverse simultáneamente con la demanda.

Arto. 317 Si el demandado se allanare a la demanda, la autoridad laboral dictará sentencia declarándola con lugar.

Arto. 318 En cualquier estado del juicio podrán las partes llegar a un avenimiento. En este caso no procede ningún recurso.

2.2-) EXCEPCIONES: (Artos: 319 – 322 C/T.)

Excepciones es todo hecho que, en virtud de la ley, difiere o extingue la acción, (Arto. 319 CT).

Todas las excepciones deberán oponerse en la contestación de la demanda o contra demanda, expresándose los hechos en que se fundamentan, salvo que se fundaran en hechos sobrevenidos.

Todas las excepciones serán resueltas en la sentencia definitiva, excepto los de incompetencia de jurisdicción o ilegalidad de personería deberán ser resueltos de previo, (Arto. 320 CT).

2.3-) CONCILIACIÓN: (Artos: 323 – 325 C/T.)

Concurriendo las partes al trámite conciliatorio, éste se desarrollará así;

- a) La autoridad leerá en voz alta la demanda;
- b) A continuación, actuando la autoridad como moderador, los comparecientes debatirán el asunto aduciendo las razones que estimen pertinente, finalizando el debate en el momento, que la autoridad considere oportuno,
- c) La autoridad hará un resumen objetivo del caso, haciendo ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto en

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

forma amigable y los invitará a que propongan una forma de arreglo.

De lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se dejará constancia en un acta que firmarán la autoridad, los comparecientes y el secretario. Si los comparecientes no quisieran firmar, se hará constar en ella, (Arto. 323 CT).

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 la misma forma que estas, (Arto. 324 CT).

En la audiencia para contestar la demanda, también se lleva a efecto el trámite conciliatorio. En efecto, en el mismo auto en el que el juez manda a oír al demandado sobre la demanda, lo cual señala a las cuarenta y ocho horas después de notificado, más el termino de la distancia, cita también a las partes para que en ese acto traten de conciliarse y evitar que la litis continúe.

2.4-) PRUEBA: (Artos: 326 – 330 C/T.)

La prueba jurídica se define como una actividad consistente en una comparación entre una afirmación sobre unos hechos y la realidad de los mismos encaminados a formar la convicción del juez. La prueba es un elemento tan esencial en el proceso que debemos considerarla como la condición fundamental para que las sentencias estime fundada la demanda.

El término probatorio será de seis días, prorrogables por tres días más en casos justificados a juicio del juzgador o a petición de parte. Sobre la decisión judicial no habrá recurso alguno. (Arto. 327 CT).

2.5-) MEDIOS DE PRUEBA: (Artos: 331 C/T.)

Medios de prueba son los instrumentos de que se valen las partes para llevar al proceso las nuevas afirmaciones que han de corroborar las verificadas en los escritos de alegación. La actividad probatoria se basa en la posibilidad que ofrecen ciertos instrumentos de suministrar

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

datos independientemente de los proporcionados inicialmente por la parte.

Arto. 331 CT. Son medios de prueba:

- a) La prueba documental,
- b) La declaración de testigos,
- c) La declaración de parte,
- 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) LA PRUEBA DOCUMENTAL:

Uno de los medios de prueba por excelencia de que pueden valerse las partes para constatar los hechos controvertidos es la prueba documental, se trata de un medio de prueba real, en oposición a las pruebas personales, porque se instrumentalizan en un objeto que puede ser aportado al proceso físicamente.

Estos pueden ser los escritos, escrituras, certificaciones, planillas, libros de las empresas o del sindicato. (20)

b) LA DECLARACIÓN DE TESTIGOS:

Cuando se recurre a personas ajenas a las partes para introducir en el proceso afirmaciones instrumentales sobre hechos controvertidos, nos encontramos ante la prueba testifical. Se trata también de una prueba personal, pues el elemento representativo que se utiliza es una persona, el testigo. Por lo tanto, prueba testifical es aquella que se sirve de los testigos para su producción. (21)

Las partes que haya de producir la prueba de testigos podrá ofrecer la declaración de hasta tres personas sobre cada uno de los hechos sujetos a prueba. (Arto. 336 CT).

(20) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo

(21) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo

c) LA DECLARACIÓN DE PARTES:

Uno de los medios típicos de que pueden valerse las partes para producir afirmaciones instrumentales en el periodo probatorio, es el interrogatorio formal de la parte contraria. La solemnidad y las formalidades que se otorgan en este acto, junto con su trascendencia constituyen un elemento idóneo para contribuir a la formación de la convicción judicial. (22)

Los interrogatorios serán sencillos, claros y desprovistos de mayores formalismos o actos rituales que puedan intimidar o inducir a error a la parte absolvente. El interrogatorio deberá concretarse a los hechos objetos del debate. (Arto. 339 CT).

d) LA INSPECCION JUDICIAL:

El juez de oficio o a petición de parte, podrá ordenar inspección judicial en cualquier estado de la causa antes de la sentencia. Cuando la inspección judicial sea solicitado por las partes, estas deberán señalar la materia u objeto sobre que deba recaer. Podrán ser objeto de inspección judicial las personas, lugares, cosas, bienes y condiciones de trabajo. (Arto. 340 CT).

En la inspección, las partes, sus abogados y apoderados podrán hacer las observaciones que estimen oportunas, los que se consignaran en el acta que debe levantarse y firmarse. (Arto. 341 CT).

e) EL DICTAMEN DE PERITOS:

La pericia es una actividad procesal probatoria. En cuanto tal, tiene lugar en el periodo de prueba del proceso con la finalidad de facilitar la percepción y la apropiación de hechos concretos objetos de debate. Mientras que otros medios de prueba se limitan a servir de instrumentos para producir afirmaciones representativas de los hechos controvertidos, la pericia es una actividad que se encuadra fundamentalmente en el campo de la apreciación, de la valoración,

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

mediante la pericia no se aportan tanto los hechos al proceso cuando se explica causa técnica de los mismos razonamiento que han de contribuir a valorarlos. (23)

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 resolverán, 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. (Arto. 343 CT).

f) LOS MEDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DE PRUEBAS:

Son medios científicos y tecnológicos de pruebas, entre otros; radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos y sus copias, cintas cinematográficas, registro dactiloscópicos y fonográficos, versiones taquigráficas traducidos siempre que se exprese el sistema empleado y cualquier otro avance tecnológico, si se han cumplido las disposiciones legales respectivas. (Arto. 344 CT).

g) LAS PRESUNCIONES:

La presunción es la consecuencia que la ley o el juzgador deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La primera se llama legal y la segunda humana. (24)

2.6-) LA SENTENCIA: (Artos: 323 – 325 C/T.)

Etimológicamente: La palabra sentencia se deriva de la vos latina “sentendo”, porque es esa parte del proceso en que el juez declara lo que siente, según el resultado de lo alegado y aprobado.

La terminación normal del proceso laboral o del trabajo se produce por medio de la sentencia.

(23) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo

(24) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

Es una resolución del Juez o Tribunal mediante la cual decide definitivamente las cuestiones planteadas en la litis. No obstante, puede ocurrir que en la sentencia no se resuelvan cuestiones litigiosas de fondo, ejemplo, cuando el Tribunal de Apelaciones revoque la sentencia del Juez por haberse cometido una falta esencial que viole el procedimiento, en cuyo caso, sin entrar en el fondo de la cuestión, ordenará reponer los autos al estado en que se encontraban en el preciso momento de cometerse dicha falta formal. (25)

La sentencia, esta parte de juicio es esencial para su existencia. No puede faltar en ningún juicio; si durante el proceso no se llega a la sentencia, que es el acto cumbre en el cual se resuelve la controversia, no hay juicio. (26)

Vencido el término de prueba y evacuadas todas las que hubieran sido propuestas, la autoridad laboral dictará sentencia dentro de los tres días siguientes. (Arto. 346CT).

La sentencia deberá contener: (Arto. 347 CT).

- a) Identificación del organismo judicial que la dicta y lugar, fecha y hora en que se emite;
- b) La relación sucinta del juicio;
- c) Consideraciones generales y doctrinales si fueren del caso;
- d) Los principios legales de equidad o de justicia que sirvan de fundamento a la decisión;
- e) Puntos resolutivos sobre cada pretensión que haya sido objeto del debate;
- f) Firmas de la autoridad laboral que la dicta y del secretario.

(25) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo
(26) Derecho Procesal Civil – Rodolfo Lacayo.

CAPITULO V. CONCLUSIONES

1) Conclusiones.

Nosotros, pretendemos que con este trabajo monográfico, de que los trabajadores tengan conocimientos de todas las etapas que deben de cumplir en un Proceso Laboral, dándole todas las herramientas necesarias y el mecanismo que deben de seguir para poder llegar a obtener sus pretensiones.

Desde nuestro punto de vista los principios laborales se cumplen, no así el principio de Irrenunciabilidad porque algunas veces los trabajadores dejan perder sus derechos porque estos les acarrea una serie de tramites muy costosos ya que el principio de gratuidad no se cumple porque los trabajadores tienen necesariamente que recurrir a los servicios profesionales de los abogados y estos por supuestos cobran sus honorarios lo que viene en detrimento de que la parte de sus derechos queden en pago de honorarios.

A nuestro juicio esto se podía solucionar si existiera en el Ministerio del Trabajo, servicios profesionales de abogados que atendieran los casos de los trabajadores se llevan en los Juzgados.

Con respecto al Código del Trabajo, se establece en él artículo 331 los medios de prueba a utilizarse en los juicios laborales son enumerados taxativamente. Estimamos que en dicho artículo debería expresarse la no graduación de dicha prueba sino que el juzgador la debe de valorar en todo su conjunto de acuerdo al principio de la sana lógica para así cumplir con los principios que regulan los derechos laborales.

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

2) Anexos.

SEÑOR JUEZ DEL TRABAJO

Yo; _____ mayor de edad y de este domicilio, ante usted con el debido respeto comparezco y expongo:

PRIMERO: Vengo prestando mis servicios por cuenta de la empresa del Vestuario S.A. representada por el señor Jorge G. quien es mayor de edad, casado, abogado y de este domicilio; desde el día primero de enero del presente año, laborando como contador para el empleador y devengando un salario de un mil doscientos córdobas mensuales.

SEGUNDO: Fui despedido el día primero de agosto del corriente y hasta la fecha de hoy veinte de septiembre, no me ha sido cancelado mi salario por décimo tercer mes proporcional, por lo que es en deberme la cantidad de _____ en concepto de _____.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes fundamentos de Derecho.

El código del trabajo establece, el pago del décimo tercer mes proporcional, por parte de los empleadores y que deberá hacerse en los primeros diez días, después de terminado el contrato e indemnizará al trabajador con un día de trabajo por cada día de retraso, según el Arto. _____ C.T.

Por lo expuesto señor juez, solicito: tenga por presentada la demanda con su copia, para que se haga entrega a la parte demandada al ser notificada, compareciendo ante su autoridad a demandar como en efecto lo hago al señor _____ en la vía laboral y con acción de pago de _____, para que por sentencia firme de su autoridad mandéis a pagar la cantidad de _____ en concepto de _____.

Señalo para oír notificaciones _____ León, _____

FIRMA DEL DEMANDANTE

Presentada por _____ a las _____ de la mañana del día _____, junto con copia al carbón que regreso con razón de su presentación. (27)

(f) SRIA.

(27) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO. León, _____ de _____ de mil _____. Las _____ minutos de la mañana. Vista la demanda que antecede, impuesta por _____ en contra de _____, en calidad del director económico de _____, y por la cual reclama REINTEGRO a su puesto de trabajo; citase y emplazase al demandado, para que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, después de notificado, comparezca ante esta autoridad a contestar la demanda en su contra y ha celebrar el tramite conciliatorio ordenado por la ley, bajo los apercibimientos de declararlo rebelde si no comparece; prevéngase al demandado para que en el acto de la notificación señale casa conocida en esta ciudad para oír subsiguientes notificaciones. Notifíquese.

(f) JUEZ

(F) SRIA.

En la ciudad de León, a las _____ de la _____ del día _____, notifiqué personalmente el auto que antecede a _____ en secretaria de este juzgado, leyéndosele íntegramente quien entendida firma.

(f) DEMANDANTE

(F) SRIA.

En la ciudad de León, a las _____ de la tarde del día _____, notifiqué personalmente el auto que antecede _____, en su casa de habitación, leyéndoselo íntegramente quien entendida firma.

(f) DEMANDADO

(F) SRIA. (28)

(28) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

Juzgado de distrito del trabajo, León, veinte de junio de mil novecientos noventa y cuatro, las nueve y veinte minutos de la mañana. Vista la demanda que antecede y presentada por _____ en contra de _____ y por _____ la cual reclama _____; hasta por la suma _____. Citase para que a las cuarenta y ocho horas siguiente después de notificada, comparezca ante su autoridad a celebrar el tramite conciliatorio ordenado por la ley y a contestar la demanda interpuesta en su contra; bajo apercibimiento de declararla rebelde si no comparece; prevéngasele para que en el acto de la notificación señale casa conocida en esta ciudad para oír subsiguientes notificaciones. Notifíquese.

(f) JUEZ

(F) SRIA.

En la ciudad de León, a las _____ del día _____; notifiqué personalmente el auto que antecede a _____; en la secretaría de éste juzgado, leyéndoselo íntegramente y entendido de su contenido firma.

FIRMA

SRIA.

En la ciudad de León, a las _____ del día _____; notifiqué personalmente el auto que antecede a _____ en secretaría de éste juzgado. Leyéndose íntegramente y entendido de su contenido firma. (29)

(f)

(f)SRIA.

(29) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo

Br. Ricardo Zelaya

/

Br. Marvin Alvarado.

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

TRÁMITE CONCILIATORIO

En la Ciudad de León, a las _____ minutos de la tarde del día_____. Presente ante el suscrito juez y secretaria que autoriza, los señores _____, con el objeto de realizar tramites de avenimiento ordenado por auto de las_____ al efecto siendo esta la fecha, hora y lugar señalado, se procedió a leerle la demanda al señor_____ quien expresó: _____

Esto fue todo cuanto dejaron, y leída que fue la presente acta la encontramos conforme, aprobamos, ratificamos y firmamos. (30)

(f) Actora (f) Demandado (f) Juez (f) Secretaria.

SEÑOR JUEZ DEL TRABAJO

Yo; _____, de generales en autos ante usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Me refiero al juicio que con acción de_____ tengo interpuesto en su juzgado en contra _____ Es el caso señor juez que habiendo contestado la demanda _____ . Pido a su autoridad abrir a pruebas el presente juicio por término de ley.

Tengo casa señalada para oír notificaciones.

León, _____.

Presentado por _____, a las _____ de la tarde del día _____, junto con copia al carbón que regreso con razón de su presentación. (31)

SRÍA.

(30) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo

(31) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo

Br. Ricardo Zelaya

/

Br. Marvin Alvarado.

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

JUZGADO DEL DISTRITO DEL TRABAJO

León._____.

Las _____ de la tarde. - A solicitud de parte abraza a pruebas el presente juicio por el término de seis días de conformidad con el Arto. 327 C.T . Notifíquese.

(f) JUEZ

(F) SRIA.

En la ciudad de León, a las _____ del día _____ notifiqué personalmente el auto que antecede a la señora _____. En la secretaria de este juzgado, leyéndoselo íntegramente y entendida firma.

(f) Notificada

(f) SRIA.

En la ciudad de León, a las _____ de la tarde del día _____, notifiqué personalmente el auto que antecede al señor _____ en su oficina, leyéndoselo íntegramente quien entendido firma. (32)

(f) Notificada

(f) SRIA.

SEÑOR JUEZ DEL TRABAJO.

Yo; _____, de generales en autos ante usted con el debido respeto comparezco y expongo:

Ante el juzgado a su cargo tiene promovido en mi contra juicio _____, con acción de _____.

El juicio en cuestión está abierto a pruebas; solicito a su autoridad tenga como prueba documental a mi favor, fotocopia de la carta con fecha _____ enviada a _____, con lo que demuestro que existe falta grave a las obligaciones que impone el contrato, pues hubo divulgación de _____, que perjudica el buen nombre de la Institución, acompañado el documento original para que una vez razonado me sea

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

devuelto. Pido que una vez evacuado dicha prueba documental con citación de la parte contraria se tenga como prueba a mi favor.

Tengo casa señalada para oír notificaciones.

León, _____.

FIRMA DEMANDADO.

Presentado por _____ a las _____
del día _____, junto con carta fotocopiada la que fue
debidamente cotejada, y copia al carbón que regreso con razón de su
presentación. (33)

Firma SRIO.

(32) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo

(33) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo

Br. Ricardo Zelaya

/

Br. Marvin Alvarado.

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

León. _____

**Señores
Miembros del...
Presente.**

Estimados señores:

Me dirijo a ustedes para exponerles mis puntos en el caso que se ventila de _____, ocurrido en el mes de _____.

1.- Mimeografié el examen de Matemática VI, el que llevé _____, del cual me quedé con una copia y se la entregué al estudiante _____, no sabiendo que él pidió dinero a los demás implicados por que no me dijo nada. El me entregó una pulsera que yo sabía era de _____ también estudiante de _____, ya que se me dijo que era de él.

Espero que con esto se logre aclarar este penoso caso, me despido de ustedes, no sin antes rogarles se me dé otra oportunidad ya que es la primera vez, en cinco años de laborar, que me veo involucrado en problemas. (34)

Atentamente,

FIRMA DEMANDANTE.

(34) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo

Br. Ricardo Zelaya

/

Br. Marvin Alvarado.

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

Juicio N°

Sentencia N°

Juan Manuel _____ Vrs. _____
empresa _____.

JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO. LEÓN. _____

. Las _____

“VISTO RESULTA”

Por medio de escrito de las _____ - presentado ante este juzgado, compareció el señor Juan Manuel _____, mayor de edad, soltero, electricista y de este domicilio; exponiendo que el _____ empezó a trabajar para la empresa _____, como electricista, devengando un salario de novecientos ochenta y dos córdobas mensuales. Que el _____ fue privado de su libertad debido a que sus empleadores lo denunciaron por el delito de hurto, obteniendo su libertad el _____ inmediatamente se dirigió a su centro de trabajo para reanudar sus labores, pero que ahí le dijeron que esperara a que se le avisara. El _____ recibió carta por medio de la que se le despide de su trabajo, pero por las causales que se invocan considera injusto su despido; por lo que demanda a _____, por medio de sentencia definitiva se le integre a su trabajo, que le paguen los salarios caídos, tres quincenas que se les debe por que fue culpa de sus empleadores no trabajarlas y cualquier otra prestación a que tenga derecho. Emplazada la parte demandada compareció a contestar la demanda _____; exponiendo que el señor _____ había sido despedido por que había cometido el delito de hurto con abuso de confianza en contra de su representada y desde que obtuvo su libertad no se presentó a trabajar. Se abrió a pruebas el juicio por el término de ley. Durante el periodo probatorio la parte demandada presentó documentos, lo que también hizo la parte actora la que también solicitó se recepcionaran testificales; las que se recibieron durante la aplicación del periodo probatorio.- Concluida la ampliación de periodo probatorio la parte actora solicitó se dictara sentencia y la demandad presentó escritos haciendo alegatos.

**PROCEDIMIENTO TEORICO PRÁCTICO DE JUICIO
LABORAL (VIA ORDINARIA)**

“CONSIDERANDO”

1.- Que en la presente causa no hay nulidad que vicien el procedimiento.- 2.- Que la relación de trabajo esta demostrada, así como el cargo desempeñado al tiempo colaborado y el salario devengado.- 3. Analizando si existe causa justa para el despido se tiene que decir que la sentencia que rola del frente del folio 24 al frente del folio 25 hace cosa juzgada en lo que respecta el delito de hurto alegado por la parte demandada.-Respecto a que el trabajador no se presento a laborar después de obtener su libertad hay que analizar el documento del folio 1. este documento, el que no fue impugnado, tiene recibido del _____, que en la misma fecha que se extendió; por lo que hay que creer que el trabajador si se presento a trabajar.- 4) La declaraciones testificales de los folios _____ dicen que el autor no ha hurtado bienes a la demandada.-5.- Que el convenio colectivo en su cláusula 27 establece indemnización de un mes de salario por un año de servicio (Folio _____) a los trabajadores que sean injustamente despedidos y teniendo el señor _____ siete años de laborar para la demandada habrá que mandar a pagar esta indemnización.-6.- El echo de que la demandada haya dado calificación de confianza al delito de hurto al legado nos hace creer que el trabajador tenía ésta categoría por lo que tiene que declararse que no ha lugar al reintegro, pero si debe pagársele al trabajador indemnización del convenio colectivo, tres quincenas que no laboró por haberlo denunciado la empleadora, vacaciones y décimo tercer mes proporcional de este año hasta la fecha de despido.

“POR TANTO”

De conformidad en las consideraciones hechas, las disposiciones citadas y los artículos _____ y _____ pr; Artículos _____ inciso _____ y _____ del C.T. el suscrito Juez. FALLA: 1.- No ha lugar al reintegro.- 2.- Al lugar a que la empresa _____ pague al señor JUAN MANUEL _____, las siguientes cantidades: un mes de preaviso: _____ Indemnización por siete años de servicios de acuerdo al convenio colectivo: _____ Vacaciones proporcionales de este año: _____. Décimo tercer mes proporcional de este año: _____.- el pago de tres quincenas no laboradas por haber sido privado de su libertad: _____.- Todo lo que suma la cantidad de _____.- 3.- No hay costas COPIESE Y NITIFIQUESE y adviértase a las partes del derecho que tienen de apelar de esta sentencia en el acto de la notificación o dentro de setenta y dos horas después de notificada la misma. Consúltese si no apelaren.- Demanda estimada en mayor cuantía. Notifíquese. (36)

(f) JUEZ

(F) SRIO.

(36) Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo

3) Bibliografía.

- ⇒ Manual Teórico Práctico Procedimiento laboral- Francisco Valladares Castillo
- ⇒ Derecho Procesal Civil – Rodolfo Lacayo.
- ⇒ Guillermo Cabanellas.
- ⇒ Derecho Individual del Trabajo - Monografías. Com.
- ⇒ Introducción al Estudio del Derecho- Eduardo García Maynez.
- ⇒ Código del trabajo (Ley 185)
- ⇒ Constitución Política de Nicaragua.
- ⇒ Derecho Laboral- Luciano Torres Gamez.