

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-León

Facultad de Ciencias jurídicas y humanidades



TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN DERECHO

Tema: Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo N°JCHG-019-12-08

Integrantes:

- Anabell Carmona Reyes
- Karla Mercedes Chévez Reyes
- Jenny Aracelly García Castellón

Tutor .Francisco Valladares Castillo

León, Miércoles 07 de Marzo de 2012

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso: Por darnos la vida, su misericordia, su gracia y la fuerza para poder realizar este trabajo.

A nuestros Padres: Por apoyarnos, acompañarnos e impulsarnos a lograr nuestras metas.

A nuestros Maestros: Por darnos el pan de la enseñanza, y por brindarnos apoyo incondicional a lo largo de nuestra carrera, y en especial a nuestro tutor el Dr. Francisco Valladares Castillo, por su paciencia, atención y comprensión para la elaboración de este trabajo.

INDICE

Introducción.....	I- III
--------------------------	---------------

CAPÍTULO I

Antecedentes Históricos del Procedimiento Laboral Oral del

Procedimiento administrativo del trabajo.....	1
---	----------

El derecho del Trabajo en Nicaragua antes de la promulgación del primer código del trabajo en 1945:.....	1
---	----------

Después de la promulgación del código del trabajo en 1945.....	8
--	----------

CAPÍTULO II

Principios del Procedimiento Administrativo Laboral.....	12
--	-----------

1. Concepto.....	12
------------------	-----------

2. Principios del Procedimiento Administrativo Laboral Oral.....	15
--	-----------

A. Gratuidad.....	15
-------------------	-----------

B. Oralidad.....	18
------------------	-----------

C. Inmediación.....	24
---------------------	-----------

D. Publicidad.....	26
--------------------	-----------

Publicidad interna.....	27
-------------------------	-----------

Publicidad externa:.....	28
--------------------------	-----------

E. Impulsión de Oficio.....	30
-----------------------------	-----------

F. Buena fe y lealtad procesal.....	32
-------------------------------------	-----------

G. Celeridad.....	34
-------------------	-----------

H. Concentración.....	36
-----------------------	-----------

I. Realidad.....	39
------------------	-----------

Verdad Formal.....	40
--------------------	-----------

Verdad Real.....	40
------------------	-----------

J. In dubio pro operario.....	41
K. Inquisitividad.....	41

CAPÍTULO III

Fuentes del procedimiento administrativo laboral oral

1. Concepto.....	43
-------------------------	-----------

2. Fuentes Formales o sustantivas son las siguientes

A) La constitución.....	45
B) Código del Trabajo.....	49
C) Los Reglamentos.....	50
D) Los Convenios Colectivos.....	51
E) Principios generales del derecho del trabajo.....	52
F) Jurisprudencia.....	52
G) El derecho comparado.....	52
H) Doctrina.....	53
I) Convenios Colectivos ratificados en Nicaragua.....	53
J) La costumbre:.....	53
K) El derecho común.....	54

3. Fuentes Procesales

A) Principios de Orden Procesal Administrativo.

1. Principio de Interés para Recurrir.....	55
--	----

2. A nadie daña quien usa su derecho.....	56
3. Nadie debe ser condenado sin ser oído y vencido en juicio	
Audiatur Ex Altera Parte	
Óigase a la otra parte.....	57
B) Analogía.....	57
C) Jurisprudencia.....	58
D) Derecho Común.....	59

CAPÍTULO IV

Partes en el proceso administrativo laboral

1.Concepto de parte.....	60
2.Capacidad para ser partes en el proceso Administrativo Laboral	
Oral.....	63
2.1 Capacidad material.....	63
2.2 Capacidad procesal.....	63
3. Diferenciación entre capacidad jurídica y capacidad de obrar.....	65
4. Legitimación procesal en el procedimiento administrativo laboral oral.....	67
5. Representación y Defensa en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral.....	68

CAPÍTULO V

Estructura de las autoridades laborales.

1. Tribunal Nacional Laboral de Apelación.....	71
2. Juzgados del Trabajo.....	78
2.1 Competencia de los Jueces.....	79
2.1.1 Por razón de la materia.....	79
2.1.2 Por razón de la cuantía.....	80
2.1.3 Por razón del territorio.....	80
3. Ministerio del trabajo	81
3.1 Organización del Ministerio del Trabajo.....	82
3.1.1 La administración de Trabajo como Administración Pública.....	82
3.1.2 Dirección Superior-Ministerio del Trabajo.....	85
3.1.3 Inspector Departamental del Trabajo.....	87
Funciones de los Inspectores del Trabajo.....	88
Facultades de los Inspectores del Trabajo.....	88
Conclusión.....	91

Bibliografía

INTRODUCCIÓN

El procedimiento Administrativo Laboral Oral de Nicaragua, con respecto a los principios, fuentes, partes y autoridades del trabajo en el proceso, contemplado en el acuerdo N°JCHG-019-12-08, publicado en el Diario la Gaceta el día viernes 12 de diciembre del año 2008 número 237.

El Procedimiento Administrativo Laboral Oral constituye uno de los medios principales de resolución de conflictos laborales, a través de los cuales se pretende en primer lugar el principio de Celeridad, por la duración, que este tiene y el de Economía Procesal.

Este tema tiene una gran importancia porque permite transmitir conocimientos a estudiantes, abogados, litigantes, funcionarios del Poder Judicial y también permite reforzar nuestros conocimientos.

En este trabajo investigativo abordamos diferentes conceptos que nos permitirán darnos un mejor entendimiento de la aplicación del nuevo procedimiento administrativo laboral oral.

La técnica utilizada para la elaboración de nuestra tesis fue la bibliográfica, y nos propusimos como objetivo general, Analizar los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo N°JCHG-019-12-08, y como objetivos específicos ,Exponer los Principios del Proceso Administrativo Laboral Oral, Explicar las Fuentes Aplicadas en el Proceso Administrativo Laboral Oral,

Distinguir las Partes y Autoridades del trabajo en el Proceso Administrativo Laboral Oral.

La limitación que tuvimos en este trabajo, fue la falta de información, ya que son muy pocos autores los que abordan este tema y el Procedimiento Administrativo Laboral Oral es novedoso en nuestro sistema.

Las fuentes utilizadas en la elaboración de este trabajo, son fuentes primarias, entre ellas la Constitución, Jurisprudencia, Código del Trabajo, leyes, Jurisprudencia, Analogía, Doctrina.

Entre las fuentes secundarias utilizamos, Internet.

Esta tesis, servirá para dar inicio a otras investigaciones con respecto a esta materia.

El presente trabajo consta de capítulos el I se refiere a los Antecedentes Históricos del Procedimiento Laboral Oral del Procedimiento administrativo del trabajo el que nos da un breve recorrido de lo que ha sido el derecho del trabajo y su procedimiento en el transcurso del tiempo, la evolución que ha sufrido hasta nuestros días.

El Capítulo II nos habla acerca de los Principios del Procedimiento Administrativo Laboral nos informa sobre qué principios se basa y de qué manera se aplican en el procedimiento administrativo laboral oral.

En el Capítulo III hacemos referencia a las Fuentes del Procedimiento Administrativo Laboral Oral a lo que nos referimos en este capítulo es decir de donde proviene su origen desde cuando surgió este procedimiento.

El Capítulo IV nos informa acerca de las Partes en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral mencionamos quienes son los que intervienen y como pueden actuar estas.

Y por último el Capítulo V que es acerca de la Estructura de las autoridades laborales. Aquí hablamos de las autoridades competentes para conocer del caso y ante quien se resuelve.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ORAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO

La historia del trabajo es la historia de la humanidad , que esta íntimamente vinculado al trabajo , la fuente de toda riqueza es el trabajo , se puede decir que el trabajo 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, es por eso que al estudiar el procedimiento administrativo laboral oral es obligatorio estudiarlo en compañía del derecho del trabajo , ya que estos han evolucionado conjuntamente a través de la historia .

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. Como:

¹El ABC, Novas ti, 3era Edición, Ed. Hiesta. 1984. Pág. 84



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Durante la época colonial fueron las leyes de indias dictadas por España, la principal fuente reguladora de los temas concernientes al trabajo, como salario, jornadas de trabajo y descanso.

Declarada ya la independencia (1821), Nicaragua carecía totalmente de las clases sociales que estaba efectuando la transformación más grande de la sociedad, es decir el movimiento obrero o proletariado, la composición de las clases era la siguiente: los terratenientes ricos latifundistas, los herederos del colonialismo español, por un lado y por otro, los campesinos, lo único que se reconoce en el artículo 15 de la constitución de 1858 que prohíbe la esclavitud en todo el territorio nicaragüense.

En 1880, se promulga el reglamento de policía, por el presidente Joaquín Zavala, que impone sanciones drásticas a los trabajadores.

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



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

,estos jueces agrícolas tenían la facultad de perseguir a los trabajadores que no cumplieran con las tareas que se les había encomendado , imponiendo como sanción la integración del trabajo 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 .

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.

El 11 de agosto de 1894 , se promulga la ley sobre agricultura y trabajadores calificados de fraude, el incumplimiento de un contrato de trabajo , por el obrero , con pena de 18 días de arresto y multas de 25 pesos , en el arto.1de 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 la “agricultura , ganadería, servicios domésticos y contratos con artesanos” es más evidente que para este momento no existía la idea del derecho del trabajo y mucho menos del procedimiento laboral .



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

En 1903 se suprimieron los jueces agrícolas.

Se publica el código civil vigente el primero de enero de 1904.

En 1906 se publica el código de procedimiento civil. Que tramitaba los juicios del trabajo.

Se crearon los tribunales industriales , ley de mayo de 1908 intensamente modificada por la ley del 22 de junio 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 todos los incumplimientos 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.

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 se le llamo “oficialidad” y es en 1923 que nace la federación obrera en Nicaragua (FON), que fue en definitiva una sucursal de la América Federación of Labor Estadounidense.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

A nivel centro americano, en esa misma época 1923, se elaboro la nombrada convención para unificar las leyes protectoras centro americanas, que constituyen los primeros esfuerzos para tratar de mejorar las condiciones del trabajador manual y las instituciones de 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.

En 1926 se crearon los comités paritarios teniendo funciones normativas delegadas, de prevención y conciliación de conflictos, donde también se les contribuyeron funcionarios jurisdiccionales relativos a conflictos sobre reglamentación de trabajo. De este modo subsisten los tribunales industriales, pero con competencia restringida como ya se mencionó con anterioridad.

Se crea la ley de accidentes de trabajo en 1930.

En 1931 se constituye el primer partido político de trabajadores nicaragüenses (PTN), el 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 determinado de trabajadores nicaragüenses . en este mismo año surgen los juzgados mixtos , siendo así mismo órganos paralelo de normación y conciliación,



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

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 comité paritarios , fueron sustituidos por jurados y siguieron subsistiendo los tribunales industriales .

Se suscribe en Ginebra por el consejo de administración de la oficina internacional de trabajo, el convenio N°29, relativo al trabajo forzoso u obligatorio, ratificado con posterioridad en Nicaragua.

Se da el proyecto del código del trabajo en 1933, impulsado por la secretaria de la agricultura y trabajo en cumplimiento a la citada convención centroamericana de 1923, no llego a convertirse en ley.

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 reorganizo, con la finalidad de que se elaborara una ley del trabajo.

En 1936 se promulga la ley que prohíbe pagar a los obreros sus salarios en moneda del curso legal, cabe resaltar que en ese mismo año inicia la dictadura somocista que gobernó en el país por 40 años.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

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.

Se crea la ley sobre el trabajo nocturno de las panaderías y la ley de la sillas en 1939.

La ley de descanso dominical se crea en 1940.

Se crea en 1943, la ley de seguridad de los obreros, salario mínimo y horas de trabajo.

El 12 de enero de 1945 se promulga el primer código del trabajo de Nicaragua, cuya promulgación fue celebrada con verdadero júbilo por los trabajadores, a pesar de la presión existente en todo el país debido al régimen autoritario, de Anastasio Somoza, que se apoyaba en la guardia nacional para reprimir cualquier oposición política a su gobierno.

El Código se convirtió en un instrumento que permitía al Estado controlar las relaciones entre el capital y el trabajo; aunque a los



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

trabajadores les permitió alcanzar sus objetivos a través de huelgas, negociaciones y expresiones políticas con poca eficacia.

El Código, por ejemplo, reconocía el derecho no sólo de los trabajadores, sino también de los patrones a organizarse en cooperativas y sindicatos. Entre los objetivos de tales asociaciones se enumeran las siguientes: denunciar las irregularidades en la aplicación del Código, y celebrar convenciones colectivas de trabajo, así como representar a sus miembros en los conflictos obreros-patronales y en los procedimientos de conciliación y arbitraje.

Después de la promulgación del código del trabajo en 1945. Después de la promulgación de este código surgieron una serie de acontecimientos legales nacionales e internacionales reguladores de la relación laboral.

En 1948 se suscribe en san francisco, estados unidos de norte América, por la conferencia general de la organización internacional del trabajo, el convenio N°87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

En 1949 se suscribe en Ginebra por la conferencia general de la organización internacional del trabajo, el convenio N°.98 relativo a la



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

ampliación de los principios del derecho del sindicato y negociación colectiva.

Se suscribe en Ginebra en 1951, por la conferencia general de la organización internacional del trabajo, el convenio N°100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.

Se suscribe en Ginebra en 1957, por la conferencia general de la organización internacional del trabajo, el convenio N°.105 relativo a la abolición del trabajo forzoso.

En 1958, se realizó el llamado *TEXTO REFUNDIDO DE PROCEDIMIENTO LABORAL* y a nivel internacional se suscribe el convenio N°. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En la revolución sandinista en 1979 se promulgaron una serie de normas protectoras de la clase obrera.

Se crea en 1981 la ley orgánica del MITRAB.

Se crea en 1982 la ley de planilla de pago.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Se crea la ley de escala salarial en 1985.

Se da la resolución ministerial relativa al viatico.

1987 se promulga la constitución que recoge en un solo capítulo los derechos y deberes del trabajador.

1993 se dicta una resolución ministerial de higiene y seguridad ocupacional.

Se publica en el diario oficial la Gaceta, la ley N°185 código del trabajo, el 30 de octubre de 1996, entrando en vigencia 60 días después dando inicio a los principios que nos regulan y a las fuentes recurridas.²

En 1997 se crea el reglamento de inspectores de trabajo, decreto N°1397 y el reglamento de asociaciones sindicales decreto 55-9.

En el 2000 entro en vigor el convenio n°182 de la citada organización relativa a la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

²Osorio Manuel, diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. 28ª ed. Buenos Aires; Heliasta, 2001.



UNAN-LEON

**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N° JCHG-019-12-08**

Se publica el, Acuerdo Ministerial No JCHG- 19-12-08, Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, 12 de Diciembre de 2008, N° 237, Managua, entrando por primera vez este tipo procedimiento, que viene a facilitar el proceso lento que poseíamos.



CAPITULO II

PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL

1. Concepto.

La locución principio deviene de la voz latina principium, teniendo, etimológicamente, “un sentido histórico (“lo antiguo”) indicando el inicio, el origen de algo, y un sentido axiológico (“lo valioso”).

La inicial acepción de las varias que posee la expresión “principio” es, según la Real Academia Española de la Lengua, la de “primer instante del ser de una cosa”³, teniendo un significado claramente cronológico. Pero también quiere decir “base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurriendo en cualquier materia”^[4].

Así, los principios se nos revelan como “el torrente sanguíneo que recorre las arterias de las diversas instituciones que integran el Derecho, inyectándoles vida y sentido; de modo que sin ellos, estas

³ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. 21ª Edición. Chile. 1992.

⁴ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. 21ª Edición. Chile. 1992.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

últimas quedan irreparablemente condenadas a la atrofia y descomposición”. [5].

El Procedimiento Administrativo Laboral Oral, (PALO), es un procedimiento novedoso en Nicaragua, este se encarga de regular los siguientes aspectos:

- A) Suspensión colectiva de los contratos de trabajo Art. 38 C.T.
- B) Cancelación del contrato de trabajo por justa causa Arto. 48 C.T.
- C) Cierre de la empresa “literal” Art. 41 C.T.

Como en todo procedimiento este posee principios que lo rigen y hace que su aplicación sea más eficaz. Establece A. Sargadoy Bengoechea, el cual cita a Rodríguez Piñero al referirse que **“el proceso laboral es directa consecuencia de la inadaptación del proceso civil para resolver conflictos laborales”**⁶ ya que la jurisdicción civil es larga, costosa y lenta, para aquel que quiere que sus derechos se hagan validos lo más pronto posible.

Los principios enunciados en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, son los establecidos en el Código del Trabajo con excepción del principio Ultrapetitividad y Conciliación, los cuales solo son

⁵ Alcalde Rodríguez, Enrique. Los Principios Generales del Derecho. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago. Chile. Marzo 2003. pág., 52.

⁶SagardoyBengoechea, J. (2000), El Proceso laboral: principios informadores. [En Red]. Disponible en www.elrincondelvago.com



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

mencionados en el Código del Trabajo, y el In Dubio Pro Operario que solo es mencionado en el acuerdo.

Según el arto VI del Título Preliminar del acuerdo N°JCHG-019-12-08 el cual establece:

“Lo establecido en el presente Libro de este código se basa en las normas, los principios, las 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.”

Consideramos que estos principios no solo deben estar para rellenar un espacio en la ley, sino para hacer que cada procedimiento sea equitativo, tanto para el trabajador como para el empleador, cabe señalar que algunos de estos principios no son aplicados en nuestro procedimiento, sino que aparecen solo por técnica legislativa, como lo explicaremos más adelante.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

2. Principios del Procedimiento Administrativo Laboral Oral

A. Gratuidad

Como se estableció, uno de los pilares esenciales del Estado social de derecho es la prestación seria, responsable y eficiente de la justicia, a través de la cual es posible la materialización de un orden justo, caracterizado por la convivencia, la armonía y la paz.

La aplicación y operatividad de la justicia “se hace efectiva cuando las instituciones que imparten justicia creadas como instrumentos para asegurar su vigencia, aplican los mecanismos idóneos para que puedan acceder a ellas todas las personas en condiciones de igualdad.

Eduardo Couture establece acerca de la gratuidad: “Si en un proceso actúan frente a frente el pobre y el rico, debiendo pagar ambos los gastos de justicia, no existe igualdad posible, porque mientras el pobre consume sus reservas más esenciales para la vida, el rico litiga sin sacrificio y hasta con desprecio por el costo de la justicia. No existen pues, dos (2) partes iguales, sino una dominante por su



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

independencia económica y otra dominada por su sujeción económica⁷”

Expone el Doctor Francisco Valladares Castillo que a través del principio gratuidad es una forma de lograr la igualdad y una de las mejores medidas que tienden a colocar al trabajador en condiciones de paridad con el empleador.⁸

Toda persona tiene derecho a reclamar justicia del órgano estatal correspondiente. Es decir, cuando un miembro de una sociedad pretenda algo de otra, la pretensión es atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con garantías mínimas. Esto es lo que se denomina, el derecho a la tutela jurisdiccional. La doctrina es casi unánime al considerar que la tutela jurisdiccional corresponde exclusivamente al Estado.

Establecen nuestras leyes que la justicia en nuestro país es totalmente gratuita, no establece depósito de ninguna clase de dinero en el procedimiento administrativo laboral oral para alguna de sus actuaciones.

⁷ Facultad de Derecho. (2004), Principios del Proceso Laboral. [En Red]. Disponible en <http://facultaddederecho.es.tl/Principios-del-Procedimiento-Laboral.htm>

⁸VALLADARES CASTILLO, Francisco, *Procesos en los Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico y Económico Social en Nicaragua*, Director: Carlos Hernández, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 2010, pág. 37.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Es el Estado el que se encarga de pagarles a estas autoridades para que hagan su trabajo de manera correcta. Si por alguna razón ellos solicitan dinero, entonces se vería el penoso caso del soborno, muy común en nuestro país, y una herramienta muy utilizada para proveer de manera rápida toda clase de procesos y también para alguna decisión favorable para la parte que soborna.

Cabe señalar que en Nicaragua, el Procedimiento Administrativo y el Judicial se litiga en Papel Común, siendo esto un ahorro para la parte más débil.

Es muy común que entre los ciudadanos se escuchen expresiones como que la justicia solo es para los que tienen dinero.

Consideramos que hay trámites dentro de este procedimiento que por su naturaleza por ejemplo los honorarios del perito.

También tenemos presente, en todo caso, que existen trabajadores que gozan de diversos niveles de ingreso; por esta razón no hay que perder de vista que la gratuidad debe estar siempre destinada, en toda su extensión, para aquellos trabajadores con ingresos inferiores a un determinado límite.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

B. Oralidad

Según Montero Aroca “En primer lugar supone que en los actos procesales predomina lo hablado sobre lo escrito como medio de expresión y comunicación entre los diversos sujetos que intervienen en el proceso. Estamos hablando de predominio, no de exclusividad, pues hoy un proceso con forma totalmente oral no podría (ni debería) regularse. Curiosamente, con todo, este elemento es el que menos sirve para caracterizar un procedimiento de oral, pues la referencia a ese predominio es poco individualizadora.”⁹

La oralidad se destaca porque no es un simple atributo o peculiaridad, sino un carácter que cimienta y califica todo un sistema procesal. Los sistemas, en efecto, suelen ser clasificados en dos grandes tipos: oral o escrito.

Cuando la oralidad es acogida, pasa a ser el rasgo dominante, el elemento nuclear, la clave definitoria del proceso. Segunda, porque la oralidad exige y al mismo tiempo posibilita, es decir, condensa y es, a su vez, requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia,

⁹MONTERO AROCA, Juan, *Introducción al Proceso Laboral*, 5ª edic, España, Ed, Marcial Pons Librero, 2000, pág. 66.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

pacíficamente atribuidas al proceso laboral: intermediación, concentración, sencillez e incluso celeridad.

El procedimiento oral se desenvuelve sobre la base de determinados objetivos.

El primero es que las actividades centrales del procedimiento deben ejecutarse en audiencia presencial continua, con asistencia forzosa de las partes y bajo la presidencia inexcusable de la autoridad competente.

Por consiguiente, cuando una sesión se cierra sin concluir por razones del tiempo, no debe citarse para su continuación en una fecha distante, sino inmediata, al día siguiente, y así de modo sucesivo hasta agotarla. Sólo así puede darse la continuidad requerida para que la autoridad administrativa pueda apreciar la litis en su integridad, no fraccionada o mutilada.

La oralidad, es un principio estrechamente ligado a la sencillez, por ejemplo en todo procedimiento siempre hay un trabajador o un grupo de estos, y éstos no son necesariamente letrados, uno de los rasgos que la doctrina reclama para el proceso laboral es la simplicidad, tanto en la estructura del procedimiento cuanto, incluso, en la formulación del texto legal, los cuales deben ser de fácil inteligencia para el lego.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Dicho propósito es más viable con un trámite oral que a través del intercambio de escritos, algo común del abogado, no del trabajador.

Se relaciona también con la inmediación porque permite a la autoridad administrativa conocer las interioridades del procedimiento en forma directa, sin dilaciones y sin intermediarios, lo cual resulta vital para la apreciación, valoración e interpretación de la prueba.

La oralidad es excelente para la recepción de esta clase de pruebas (declaración de parte, testigos, peritos) pues, como expresa Porras López..."ninguna otra forma de contacto directo acerca o aleja a los hombres como la palabra; ella es el signo más intensamente humano, porque ella es manifestación de vida, lo mismo en el lenguaje inarticulado del salvaje que en la grandilocuencia del orador...es también propio de la palabra hablada que refleje situaciones que el papel lo soporta todo¹⁰.

Agregando a esto lo que dicen Osorio y Gallardo: La palabra hablada consiente el diálogo, la réplica instantánea, la pregunta y la respuesta. En el curso del informe de un letrado, al juez se le pueden ocurrir numerosas dudas o aclaraciones que debe plantear y esclarecer en el

¹⁰Derecho Procesal del Trabajo. (1956). [En Red]. Disponible en <http://www.derechodeltrabajo.mx>.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

acto dirigiéndose al informante. En el procedimiento escrito el juez no puede entretenerse en enviar comunicaciones para dichos fines¹¹.

Lo que se pretende, es que en el procedimiento laboral prevalezca la forma oral antes que la escrita. Sólo así la autoridad administrativa puede obtener una impresión más cercana a los hechos y al conflicto mismo.

En el proceso escrito, las partes escriben sus versiones, y a través de los escritos llega a conocimiento de la autoridad.

En el proceso oral, los litigantes y terceros hablan directamente a la autoridad y éste tiene la posibilidad de darse cuenta de las falsedades y apariencias y, de inmediato, exigir las aclaraciones y precisiones.

Para los litigantes, significa la eliminación del papeleo y de diligencias fatigosas, en las que hay que estar más atento a lo que debe escribirse que a lo que debe constatarse.

“Una importante consecuencia de la oralidad es la publicidad ya que todos los actos pueden ser presenciados por terceros que no tengan

¹¹Dr. Mario Pasco Cosmopolis. (2005), Características del Proceso Laboral. [En Red]. Disponible en <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/articulo5rev2.htm>



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

interés en el asunto, en cambio en lo escrito es muy difícil lograr la publicidad.”¹²

Según el arto 23 del acuerdo, la solicitud puede ser hecha de manera verbal o escrita, y si se hace de manera verbal la autoridad que la reciba levantara un acta de dicha solicitud.

Aunque la solicitud sea verbal o escrita, siempre debe constar con los requisitos del arto 24 del acuerdo. Y puede ser subsanada de manera oral o escrita si así lo desea la parte.

En la medida en que prevalezca la oralidad en el proceso los Inspectores Departamentales o Conciliadores tendrán menos oportunidad de evadir su obligación de dirigir personalmente, los diferentes actos y diligencias que les permitan una mejor y más rápida administración de justicia

Este principio permite a las partes un acuerdo más rápido y una apreciación de la autoridad administrativa más directa y efectiva, estas interactúan de una manera más cercana, conociendo de cerca la petición de la partes.

¹²SagardoyBengoechea J. Ob. Cit pág. 830.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Pensamos que con este principio se pretende el contacto directo del Inspector Departamental o Conciliador con las partes en el juicio, para que el que ha conocido del proceso sea quien emita la resolución.

Este procedimiento es oral, sin dejar a un lado la escritura, ya que esta sirve para hacer constar todo lo que se ha hecho durante el procedimiento.

Las sensaciones, las emociones, los sentimientos no se expresan sólo con palabras; es más, muchas veces se esconden o encubren detrás de las palabras. Hay, sin embargo, una parte de nuestro lenguaje que se muestra en los gestos, los ademanes, los tics, y otras manifestaciones corporales, que lo describen algunos psicólogos de la vida cotidiana, que son incontrolables a nivel consciente y, en razón de ello, más fidedignos que las palabras. Por lo demás, es regla conocida que la primera impresión es duradera y, casi siempre, la más acertada.

Establece el Código del Trabajo la oralidad de las actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites, en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, no se permiten la lectura de alegatos escritos, tendrán que ser hablados ante la autoridad que resolverá.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

C. Inmediación

Este principio guarda estrecha relación con la oralidad, ya que solo en este puede ser plenamente aplicado como lo explicamos anteriormente. El Inspector o Conciliador son garantes de los derechos de las partes, tienen que estar presente durante todo lo que dure el proceso.

Establece Juan A. Sargadoy Bengoechea “el principio de inmediación conduce a determinadas y muy importantes consecuencias, como son el protagonismo del juzgador en el proceso y la imposibilidad de sustitución por otro”¹³

El Inspector o conciliador debe estar presente durante la celebración de todo el proceso, y no puede ser sustituido por otro, porque la autoridad que conoció, esta misma debe resolver.

Consideramos que con este principio, se busca que el Inspector Departamental o Conciliador que va a resolver el conflicto dirija personalmente las diligencias más importantes del procedimiento. De

¹³Sargadoy Bengoechea. J Ob.cit. pág. 832



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

esa manera podrá conocer la realidad de los hechos, se percatará de comportamiento y sinceridad con que actúen las partes y terceros.

No es lo mismo resolver una causa procesada por intermediarios, como son los secretarios, que hacerlo en base a su contacto directo con los actores del proceso. Aquella expresión de que “el expediente habla solo”, con la que los Inspectores o Conciliadores tratan de evitar cualquier informe o gestión de los litigantes no siempre es compatible con este principio.

Pero la inmediación, busca también que las partes puedan apreciar la personalidad e idoneidad del Inspector o Conciliador que debe resolver la causa encomendada.

Tiene una gran importancia en el procedimiento laboral, porque esto implica que a la hora de dictar su resolución la autoridad administrativa tiene un conocimiento más exacto del supuesto litigioso, esto trae como consecuencia que la autoridad administrativa no estuvo presente durante todo el procedimiento, no podrá dictar una correcta resolución.

Cuando la comunicación es por escrito o por cualquier otro medio que no implique presencia inmediata decimos que la comunicación es mediata, cuando esa relación se da entre presentes es decir cara a



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

cara entre la autoridad administrativas y las partes testigos o peritos decimos que la comunicación es inmediata.

D. Publicidad

Con la promulgación de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, el 10 de diciembre de 1948, el principio de publicidad se establece como una obligación para la comunidad internacional, al señalar esta proclama.

En su artículo 10 dice que Toda persona tiene derecho en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal, toda persona tiene derecho a que su causa sea vista equitativa y públicamente en un plazo razonable por un tribunal independiente e imparcial ,establecido por la ley, que decidirá sea sobre sus derechos y obligaciones civiles.

El principio de publicidad nació como una garantía para los ciudadanos frente al poder de los gobernantes y aunque



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

modernamente tiene otros objetivos que la doctrina y la jurisprudencia se ha ocupado de precisar, su fin esencial sigue siendo, que el pueblo tenga la oportunidad de controlar el ejercicio de la potestad jurisdiccional el principio de publicidad, bien entendido, constituye un instrumento de democratización de la justicia que contribuye a su mejoramiento.

Se desprende también de la oralidad debido a que solo cabe publicidad en un proceso oral en que las actuaciones “de palabra” puedan ser presenciadas por terceros incluso que estos no tengan interés en el asunto. Con esto se logra un control de los órganos que imparten justicia.

Existen diversas clasificaciones acerca del principio de publicidad, mencionamos una de las más importantes:

Publicidad interna: se refiere a que las partes conozcan todos los actos llevados a cabo por el juez en el proceso. Así, por ejemplo, el demandado no se entera de manera directa de la demanda sino que se entera de ella mediante la notificación del auto que la admite. Es por esto que la publicación se cumple mediante la notificación de la providencia.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Esto con respecto al proceso judicial, en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, también se le notifica al trabajador de manera personal o con cedula judicial en su casa de habitación o centro de trabajo.

Publicidad externa: es la posibilidad de que personas extrañas al proceso sepan lo que está ocurriendo en el mismo y presencien la realización de determinada diligencia. Ejemplo: la audiencia pública de juzgamiento, en materia penal, y la recepción de pruebas, en el área civil y laboral.

Establece el doctor Francisco Valladares, que el principio de publicidad tiene varias manifestaciones:

- 1) En los registros de Asociaciones Sindicales y Convenciones Colectivas, en donde cualquier ciudadano puede acceder, porque son Registros Públicos.
- 2) El derecho de los ciudadanos de conocer en cualquier, el estado de la tramitación de los procedimientos en los que tengan condición los interesados y obtener copias de documentos



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N° JCHG-019-12-08**

contenidos en ellos. La publicidad implica que para las partes no existen eficazmente actos que no le hayan sido notificados.¹⁴

Esto poniendo como ejemplo las asociaciones sindicales, en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral se da la publicidad, en el caso de que terceros sin interés en el asunto pueden perfectamente presenciar todo el procedimiento. (Estudiantes de Derecho)

La publicidad debe existir tanto frente a las partes como frente a los terceros aunque estos no tengan interés en el proceso.

“Es conviene tener presente que un procedimiento escrito, a pesar de lo que se diga legalmente, conduce de hecho al secreto porque el público no puede tomar conocimiento directo de lo que en él ocurre, mientras que un procedimiento oral sípermite que el público tenga ese conocimiento directo”.

También debe existir publicidad para evitar que todas las cuestiones referentes al proceso se oculten, y con esto evitar manipulaciones de quienes administran la justicia. Si cualquier acto no le es notificado a la parte, este no debe tomarse en cuenta.

¹⁴VALLADARES CASTILLO, Ob, cit págs. 38-39.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

E. Impulsión de Oficio

La impulsión de manera general puede ser a petición de partes o por la autoridad competente, pero en este caso la responsabilidad recae sobre la autoridad competente, esta puede pedir, por ejemplo puntualización de requisitos de la solicitud y otras cosas que le ayuden a tomar una buena decisión en el caso que conoce.

Según Couture, consiste en la acción o fenómeno por virtud del cual se asegura la continuidad de los actos procesales y su dirección hacia el fallo definitivo.¹⁵

El impulso procesal, en teoría, puede corresponder a las partes o al juez, según lo establezca la ley y en nuestro caso al Inspector Departamental o Conciliador, pero tal aseveración no es absoluta, desde que cuando se habla del impulso de oficio, no significa que las partes queden totalmente liberadas de impulsar el proceso, ni que los Inspectores o Conciliadores se liberen de impulsar el Procedimiento Administrativo Laboral Oral.

¹⁵Los Principios del Proceso Laboral. [En Red]. Disponible en www.blogcindario.com



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Según el doctor Francisco Valladares, el termino *Impulsión de Oficio*, es impropio porque la autoridad administrativa laboral no promueve el proceso del conflicto, sino los que son parte en este¹⁶.

De otro lado, el funcionario, tiene facultades para buscar la verdad real, aportando PRUEBAS DE OFICIO, a fin de que no esté sujeto a la simple verdad formal que resulte del proceso.

Si la parte interesada no se presenta a todas las etapas de este procedimiento, la autoridad lo que hará es dar por desistido el mismo y ordenara el archivo de todo lo que se ha hecho, por lo tanto consideramos que la impulsión de oficio no se da más que cuando la autoridad laboral pide alguna aclaración cuando esta tiene duda en algún aspecto de todo el proceso.

Para la autoridad administrativa, solo cumple su trabajo, son las partes las que tienen que estar constantemente impulsando para así tener la resolución que mejor les favorezca.

¹⁶Valladares Castillo Francisco. Ob cit. Pág. 39



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

F. Buena fe y lealtad procesal

Algunos tratadistas al referirse al mismo, lo denominan principio de probidad o buena fe. Consiste en el deber de decir la verdad en el proceso. Lo que se busca es evitar que se empleen actitudes que no conduzcan al cumplimiento de la finalidad de una adecuada administración de justicia.

No es leal en el proceso el litigante que, lejos de esclarecer la verdad, hace lo posible porque esto no suceda; o cuando mediante actitudes dilatorias se impide la prontitud en el fallo. Isis de Almeida, sintetiza afirmando que «en el proceso no debe haber armas escondidas, el juego es abierto y franco.

Una de las finalidades de las legislaciones es la moralidad del proceso, como un medio efectivo para la administración de justicia.

Este principio también es conocido como “principio de la moralidad” y exige que cuanto intervengan dentro del proceso proceden de buena fe y sean veraces, a fin de hacer posible el descubrimiento de la verdad.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Este deber de colaboración o principio de moralidad, se manifiesta en el cumplimiento de los requisitos de los actos procesales, en la no alegación de hechos falsos, en no omitir datos, en la asistencia puntual a las audiencias y en general, en la omisión de conductas que atenten contra la búsqueda de una solución.

Si alguna de las partes procurando causar daño al adversario, es a la vez un engaño contra la administración de justicia. La mala fe de un litigante amenaza los derechos de la contraparte y asimismo los del Estado.

Las partes confían plenamente en la persona encargada de hacer justicia aunque estas tengan posiciones contradictorias, tanto las partes como las autoridades deben mantener un mutuo respeto.

Nuestra Constitución establece que todos somos iguales ante la ley, y debemos ser vistos con igualdad, las autoridades competentes en este caso el Inspector o Conciliador, deben ser transparente en todo el proceso, evitar lo que llamamos soborno, y disponer de medidas necesarias para esclarecer la verdad de los hechos que ante estos se ventilan, y al momento de responder deben hacerlo con veracidad.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Al cumplirse con este principio, se logra el prestigio y la confianza de los ciudadanos a los diversos sistemas de justicia.

Ante actos o actuaciones procesales que no se ejecuten conforme al principio de la buena fe, la autoridad administrativa se encuentra facultada para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la complicidad, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

G. Celeridad

Lo que se busca con este principio es la restitución del bien jurídico tutelado, objeto de atropello, en el menor tiempo posible. En el caso del derecho del trabajo, la tutela es prioritaria, porque está de por medio la fuente de sustento del trabajador y su familia que no pueden esperar mucho tiempo.

El trabajador no se encuentra en condiciones de aguardar las resultancias de un procedimiento lento cuando lo que se discute en el mismo son puntos que comprometen su propia subsistencia.

En todo procedimiento, la lentitud constituye un dato negativo, en la materia laboral la misma resulta todavía más inaceptable. Es evidente que la menor capacidad económica del trabajador es inversamente proporcional a su capacidad de resistencia y espera.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N° JCHG-019-12-08**

A tal punto esto es así que ha llegado a señalarse que en la materia laboral o bien la tutela por parte del Estado es rápida o se le considera denegación de justicia.

Desde otro punto de vista jurídico la celeridad no nos llevaría a un principio sino a un derecho de las partes a un proceso sin dilaciones indebidas.

La dilación de los procedimientos, en el proceso laboral, acentúa la desigualdad entre trabajador y empleador. Porque posibilita el desaliento y abandono de la pretensión del primero en beneficio del segundo.

Al momento de hacer la solicitud se entrega las pruebas y para la resolución se espera que esta se haga en un corto periodo.

Con esto se persigue la simplificación y rapidez del procedimiento, tratando de eliminar todo aquello que entorpezca y atrase y con esto evitar que el trabajador, que es la parte más afectada tenga a tiempo la respuesta lo que ha pedido.

Cuanto más largo se haga el procedimiento, el trabajador mengua sus fuerzas y aceptara cualquier oferta que se le proponga con temor de que al culminar el proceso, la resolución le sea desfavorable.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

H. Concentración

“Los actos procesales no pueden estar separados por periodos interrumpidos en el tiempo” (Montoya).

Según Rodríguez Piñero si existen plazos durante el proceso, estos deben ser lo más breves posibles y que las partes en un momento aporten todo el material que utilizaran durante el proceso.

Todo Procedimiento necesita tiempo y en donde la rapidez no puede sustituir la justicia, sin embargo tendiendo presente que la justicia tardía es de tan deficiente calidad se ha buscado la forma de establecer un procedimiento más o menos temporal, con el fin de que la dilación del proceso sea la necesaria para brindar una tutela efectiva.

Para ello el sistema de oralidad ofrece una solución, ella es, el principio de concentración, que constituye conjuntamente con la inmediación, pilar fundamental de ese sistema y que no tiene como único fin la celeridad del proceso.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

La concentración supone el examen de toda la causa en un período único que se desarrolla en una audiencia (debate) o en pocas audiencias muy próximas, de tal modo que los actos se aproximan en el tiempo y se suceden ininterrumpidamente.

Este principio está relacionado con el de celeridad, y tiene como finalidad reunir actividades procesales en un espacio de tiempo lo más corto posible.

Establece Montero Aroca lo siguiente acerca del Principio de Concentración:

“Decir oralidad es decir concentración y ésta atiende a dos aspectos complementarios:

1. Con relación a la actividad procedimental, la concentración aspira a que la mayor parte de los actos se realicen en una sola audiencia. La unidad de acto ha sido una de las aspiraciones en el proceso laboral
2. Con relación al contenido del proceso, la concentración significa que todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales se discutirán en el mismo y se resolverán en la sentencia, sin dar lugar a procedimientos independientes.¹⁷

¹⁷MONTERO AROCA, Juan, *Introducción al Proceso Laboral, España, Ed, Marcial Pons Librero, 2000* pág. 58



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Establece el arto 25 del acuerdo que al momento de realizar la solicitud, se deben presentar con esta, todo documento que se relacione o cualquier otro que sirva de fundamento a la prueba de los hechos alegados. Quiere decir que se hace en un solo momento, también con esto se aplica la celeridad ya que en un mismo día se entregan ante las autoridades las pruebas.

Antes que un principio, la concentración es un mecanismo para el logro de la celeridad del proceso. Consiste en realizar diferentes actos procesales en una sola diligencia.

El principio de concentración como garantía de la inmediación, no sólo previene los inconvenientes que produce el cambio de la persona que imparte justicia, también garantiza que las actividades dentro del procedimiento estén lo más cerca posible de la decisión de la autoridad administrativa para evitar que por transcurso del tiempo la impresión obtenida por éste se borre o que su memoria lo engañe.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

I. Realidad

Falza demonstratione mutari substantia veritatis minime potest, "la esencia de la verdad no cabe alterarla con una falsa demostración", prescribe el Código de Justiniano (Libro 1, título XVIII; Ley 5ª).¹⁸

Para la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, se debe tomar en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han contratado formalmente.

Bajo este principio, no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden expresar sus voluntades en un contrato, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efectos jurídicos.

También llamado principio de veracidad, en este se pueden distinguir dos momentos:

¹⁸Los Principios del Proceso Laboral (2007). [En Red]. Disponible en <http://forodelderecho.blogcindario.com/2007/12/00051-los-principios-del-proceso-laboral.html>



Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08

- 1) **Verdad Formal:** Una de esas versiones es la que las partes buscan mostrarle a las autoridades a través de los medios probatorios, y que frecuentemente no se ajustan a la realidad. En muchos casos ese alejamiento de la verdad es intencional. a través de esto buscan tener algún beneficio no importando el precio de este.
- 2) **Verdad Real:** cuando en el proceso hay una coincidencia entre la realidad y lo que se logra probar.¹⁹

El ideal de una correcta administración de justicia es que las resoluciones se basen en la verdad real, es decir, que prime la realidad frente a la “verdad formal”. La resolución que no se asiente en la realidad, será una sentencia formal. Resolución que se base en la realidad, será una sentencia justa.

Con este principio lo que se garantiza es la justicia, las autoridades deberían comprobar los hechos que ante ellos son presentados, esto con el objeto de que al momento de resolver sea lo mejor para ambas partes, recordando siempre que prevalecen los derechos del trabajador como parte afectada.

¹⁹ Los Principios del Proceso Laboral, Ob cit.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Este principio no existe en el código del Trabajo, pero por técnica legislativa, debería aparecer en el mismo, existiendo solamente en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral.

J. In dubio pro operario

Esta es una expresión latina que significa que cuando el juzgador tenga duda acerca de quién tiene la razón, la misma debe resolverse en favor del trabajador por ser la parte más débil en la relación laboral. La duda tiene una mayor amplitud en la aplicación de la ley más favorable y de la condición más beneficiosa, las mismas que abarcan no solo a situaciones legales sino también fácticas.

Este principio puede interpretarse en términos amplios, si se acepta que todo tipo de duda, Incluso la que tenga que ver con los hechos, favorece al trabajador tal como sucede en el derecho penal con el In dubio pro reo.

K. Inquisitividad

Es la operación mental que hace el juez para determinar si los hechos se encuentran demostrados por los medios o actuaciones realizadas



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

con este objeto. En nuestro caso esto lo hace el Inspector Departamental o Conciliador.²⁰

Establece el Código del Trabajo que el Carácter inquisitivo del derecho procesal y de dirección del proceso de trabajo, es el que concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos.

Con esto lo que se pretende es que al momento de aplicar las normas, solo sean utilizadas las que regulan la materia en sí, para que esto sea posible, al momento de creación de las normas, el legislador tiene que procurar que sean completas tanto en la forma de aplicación como en conceptos dados por las mismas.

Aun el Procedimiento Administrativo Laboral se suple por el Procedimiento Civil en algunos aspectos, aunque con respecto a la Oralidad, el Procedimiento Laboral ha dado un paso adelante ya que en el Civil, la Oralidad es presentada en muy pocos momentos.

²⁰Tautiva, O. (2000), Principio Inquisitivo. [En Red]. Disponible en www.elrincondelvago.com



CAPÍTULO III

FUENTES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL ORAL

1. Concepto

Fuente: Principio, fundamento u origen de algo es todo tipo de norma, escrita o no, que determina la vinculatoriedad del comportamiento de los ciudadanos y de los poderes de un Estado o comunidad, estableciendo reglas para la organización social y particular y las prescripciones para la resolución de conflictos. Extendiéndose esto como el principio o causa última de que procede y además de lugar o medio que se manifiesta.²¹

En el procedimiento administrativo laboral oral se entiende por fuente los actos o hechos creadores de principios e instituciones, leyes y reglamentos.

En el procedimiento administrativo laboral puede darse las fuentes de manera General: 1) las fuente directa que son: las fuentes escritas, como la constitución y las leyes administrativas; 2) las fuentes

²¹"Fuentes del Derecho." Microsoft® Student 2009 [DVD]. Microsoft Corporation



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

indirectas como son las no escritas que son la costumbre, la doctrina científica y los principios del derecho social del trabajo, que están referidos a los conflictos laborales.

La teoría general de las fuentes del derecho laboral reconoce también a las fuentes materiales y fuentes formales : unas provenientes de hechos de la vida política , económica , social y cultural, etc., y otras son las formales de los hechos o de su consecuencia que se aprecian en normas jurídicas , en documentos legislativos .

En nuestro sistema se mesclan estos dos tipos de fuentes para la creación de un sistema jurídico positivo laboral y para su aplicación práctica a fin de que este nuevo procedimiento cumpla no solo sus funciones proteccionista de los trabajadores , sino redentora y reivindicatoria , en la administración pública , privada social o sindical.²²

²².TruebaUrbina, Alberto.Nuevo derecho Administrativo del trabajo, 1 .Ed.Editorial Porrúa S.A.1979.P.141.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

2. fuentes formales o sustantivas son las siguientes:

A)La constitución como fuente del derecho, establece garantías mínimas para toda persona que es sometida a un proceso según el arto 34cn establece garantía mínimas a todo procesado, y no se limita a una sola ley del derecho aplica a todas independientemente sea el proceso administrativo, judicial, laboral, penal etc.

En los textos constitucionales promulgados durante el siglo XIX en su parte dogmatica se proclamaron únicamente derechos y deberes individuales.

Fue hasta el siglo XX donde se incorporan los denominados derechos sociales a los cuadros dogmaticos de las constituciones escritas. Entre estos derechos sociales los que derivan del trabajo como valor fundamental de la vida social ocupan un lugar muy importante: se inicia así la constitucionalizacion del Derecho del Trabajo.

En la constitución de Nicaragua en el capitulo V en su arto 80 se establecen los Derechos Sociales.

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



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

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 sus organizaciones 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.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

4. Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.

5. Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por decimotercer 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, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

7. Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine 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 su ciclo de instrucción obligatoria. Se protegerá a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

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 a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y a escoger un lugar de trabajo, sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social.

Arto.87 En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley.

Ningún trabajador está obligado a pertenecer a 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:

- 1) Contratos individuales.
- 2) Convenios colectivos. Ambos de conformidad con la ley.



Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08

B) Código del Trabajo

Como fuente supletoria del procedimiento administrativo laboral oral permite la aplicación del derecho común siempre que sea compatible con las finalidades del derecho laboral y lo no previsto en el código del trabajo se sujetara a lo prescrito en el código de procedimiento civil, además el derecho común compatible con las finalidades del proceso laboral, es fuente del derecho procesal laboral de conformidad con los artos 269 y 404 del código del trabajo como lo señala el **Arto. 5** del acuerdo ministerial No JCHG-019-12-08 relativo al procedimiento administrativo laboral oral, Las actuaciones de la autoridad administrativa se realizarán en la forma prevista en el procedimiento; en ausencia de disposición expresa la autoridad administrativa, para cumplir con la finalidad de dicho procedimiento, aplicará analógicamente disposiciones procesales contenidas en el Código del Trabajo

El Código del Trabajo constituye fuente del Derecho Laboral Nicaragüense en cuanto que regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores (arto 1 CT).



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

C) Los Reglamentos

El maestro Armando Rizo O. en su Manual Elemental de Derecho administrativo los define de la siguiente manera: “los reglamentos son mandamientos generales y abstractos emanados del Poder Ejecutivo. La Administración no solo vive regulada por el orden jurídico que le preconstituye la ley, sino también por el que ella misma se crea a través de los reglamentos”.

1. Reglamento Interno es norma secundaria y complementaria a la ley

Son normas secundarias que complementan la ley en su desarrollo particular, pero no la suplen y mucho menos la limitan o rectifican.

Esto significa que independientemente que haya o no un reglamento interno de trabajo, el Código del Trabajo señala cuales son las obligaciones que deben cumplir los trabajadores, a esto se le llama Supremacía de la Ley.

El Reglamento interno de trabajo tiene como objetivo establecer normas reguladoras de conducta y de las actividades que desempeña el trabajador en su puesto de trabajo o centro de trabajo para la prestación eficiente del servicio.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

El empleador no puede poner reglas de manera arbitraria, sino que toda regla tiene que ser bajo el conocimiento de las Autoridades Competentes y autorizado por las mismas.

D) Los Convenios Colectivos

El regulador de los grupos profesionales se concreta singularmente en los pactos o convenios colectivos que constituyen sin duda alguna el medio más importante por su extensión y peculiaridad de regulación de las condiciones laborales.

Según el art 235 del C. T. define al convenio colectivo como: el acuerdo concertado por escrito entre un empleador o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con responsabilidad jurídica.

La convención colectiva tiene como objetivo establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones reciprocas, y esta produce pleno efecto jurídico desde su firma.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

E) Principios generales del derecho del trabajo:

En nuestra doctrina existen diferentes principios de aplicación entre los cuales se mencionan los siguientes: principio pro operario, norma más favorable, condición más beneficiosa, irrenunciabilidad de los derechos y el principio de continuidad en la relación.

F) Jurisprudencia

Es la doctrina establecida en los tribunales en sus sentencias. El Derecho del Trabajo en Nicaragua pone como fuente formal la jurisprudencia pero se presenta un problema en cuanto a la determinación de los órganos capaces de crear.

G) El derecho comparado

Como su nombre lo indica esta disciplina consiste en el estudio comparativo de una institución o sistema jurídico de diversos lugares o épocas con el fin de determinar las notas comunes y las diferentes que entre ellos existen y deriva de tal examen, conclusiones sobre la evolución de tales instituciones y sistemas y criterios para su perfeccionamiento y reforma.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

H) Doctrina

La doctrina científica tiene la fijación de criterios de entretenimiento y aplicación de la norma jurídica esta tiene gran importancia. Opina el maestro Alfredo Montoya que: “la autoridad de los escritores sin la autoridad del Estado no convierte sus opiniones en ley, por muy veraces que estas sean”²³

I) convenios colectivos ratificados en Nicaragua.

Son los convenios o tratados internacionales ratificados por Nicaragua; una vez que se ratifica por el estado miembro siendo este el signatario del mismo, este se verá obligado a adecuar su legislación laboral a la sustancial y contenido del convenio.

J) La costumbre:

Consiste en la repetición de una conducta durante cierto tiempo, por su repetición y habitualidad se constituye una regla de conducta.

²³ MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del Trabajo, Madrid, Ed, TecnosS.A 1994 p.736



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

K) El derecho común

Es una fuente formal del derecho sustantivo del Trabajo, mientras no contraríe lo dispuesto en el Código en caso de contradicción será inoperante, pues bastará que contradiga los principios

3.Fuentes Procesales

El propio código del trabajo, libro II, Título I, capítulo III, enuncia cuales son las fuentes jurídicas del derecho procesal del trabajo en los artos 268 y 269 que dicen:

En caso de duda de carácter procesal, se aclarará ésta mediante la aplicación de los principios fundamentales del derecho del trabajo.

En los casos de vacío, disposiciones de dudosa interpretación o situaciones no previstas, se llenarán o resolverán aplicando las normas que regulen casos análogos, la jurisprudencia y/o el derecho común compatible con las finalidades del proceso laboral.

Entonces se tiene como fuentes del procedimiento administrativo del trabajo las siguientes:



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

a) Principios fundamentales del trabajo las que fueron llamadas así por el legislador para no repetir los principios generales del derecho del trabajo , que aparecen en el acápite IX del Título Preliminar del código como una de las fuentes del derecho sustantivo , por lo que se harán referencia a los principios generales.²⁴

Principios de orden Procesal Administrativo.

1. Principio de Interés para Recurrir.

Según Soto” la economía y el sentido publicístico vedan toda concesión al arbitrio y a la discrecionalidad: si aquel que prepara su protesta se halla libre de toda afectación por causa de la resolución emitida, y aun en función de lo postulado ninguna situación más beneficiosa, ni preeminente habría de escalar. El interés de recurrente es causa suficiente, pero indispensable, para abrir paso a un recurso.²⁵

Pietro Castro, al analizar los requisitos que han de recurrir para posibilitar el recurso señala, como exigencia derivada de su misma naturaleza la existencia de un “principio o gravamen, causando al

²⁴VALLADARES CASTILLO, Francisco, *Procesos en los Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico y Económico Social en Nicaragua*, Director: Carlos Hernández, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 2010, pág. 44.

²⁵ Quiroz Lobo, José Mario, *Los Principios Generales del Derecho en la Doctrina Laboral*. pag 41



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

recurrente por la disposición que contenga la resolución impugnada; añade"... en cuanto una cuestión hay sido resuelta de conformidad con lo solicitado por la parte, no es admisible la impugnación, falta la causa.²⁶

2. A nadie daña quien usa su derecho

Este principio significa, que podemos utilizar nuestro derecho, de modo que no perjudiquemos el ajeno, en otras palabras que no debemos de abusar del derecho.

El abuso del derecho se manifiesta de forma subjetiva cuando se actúa con intención de perjudicar o sencillamente sin un fin serio y legítimo; este principio es analizado por la doctrina española, pero aplicado al Procedimiento Administrativo Laboral Nicaragüense, pues se tiene que evitar en el proceso prácticas desleales.

²⁶ Citado por Quiros Lobos, OpCit, pág. 41



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

**3. Nadie debe ser condenado sin ser oído y vencido en juicio
Audiatur Ex Altera Parte**

Óigase a la otra parte

En este principio podemos decir que se pretende evitar que nadie sea condenado, sino ha sido llamado al procedimiento, mientras no se le haya escuchado, y vencido en juicio, como la jurisprudencia a mantenido uniformemente de que el actor debe llamar al pleito a quienes estén vinculados inseparablemente con los actos o contratos que sirvan de base a sus pretensiones, así como en general, a los que pudieren ser afectados por los pronunciamientos que deban contener la decisión.²⁷

B) Analogía

Según el arto 404 CT el Procedimiento Civil puede ser aplicado por analogía.

²⁷VALLADARES CASTILLO, Francisco, *Procesos en los Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico y Económico Social en Nicaragua*, Director: Carlos Hernández, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 2010, pág. 59.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Esta fuente del procedimiento administrativo del trabajo laboral oral queda comprendida dentro de la legislación, ya que las autoridades del Ministerio del Trabajo, ni los tribunales pueden en ningún momento dejar de resolver a las partes sus peticiones.

Cuando a juicio de ellos no hay ley que prevea el caso o dude acerca de la aplicación del derecho, aplicaran lo que esté previsto en la legislación para casos semejantes o análogos, sea que a controversias semejantes deben aplicarse los principios jurídicos procesales. Se debe de tener en cuenta que la analogía no es en si misma una fuente, sino una fuente de aplicación que solventa el problema de laguna o de interpretación. ²⁸

C) Jurisprudencia

Como fuente del procedimiento administrativo laboral oral supone una norma de obligatoriedad precedente de la aplicación e interpretación de la ley. El valor jurídico de la jurisprudencia está determinado por el código del trabajo.

²⁸VALLADARES CASTILLO, Francisco, *Procesos en los Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico y Económico Social en Nicaragua*, Director: Carlos Hernández, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 2010, pág. 61.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

El maestro Alfredo Montoya Melgar, opina lo siguiente: que la expresión jurisprudencia en sentido más amplio, que desborda por consiguiente los límites de la actividad judicial estricta, se habla de analogía de una doctrina o jurisprudencia administrativa entendiendo por tales los criterios de aplicación del derecho reiterado por las autoridades administrativas.

D) Derecho Común

es una fuente formal del derecho del Trabajo, mientras no contraríe lo dispuesto en el Código en caso de contradicción será inoperante, pues bastará que contradiga los principios del Procedimiento Administrativo Laboral Oral para que no se apliquen, hay que recordar que estos procedimientos tienen carácter especial proteccionista de los trabajadores pero no puede negarse que el derecho es un todo armónico y se debe de tener como fuente del derecho común los principios establecidos en el código del trabajo .²⁹

²⁹García Máynez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 40 Edición, México Ed. Porrúa. 1992.p 162



CAPITULO IV

PARTES EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO LABORAL

1. CONCEPTO DE PARTE: Es la persona o personas que interponen una pretensión ante un órgano jurisdiccional (parte demandante) y la persona o personas frente a las que se interpone (parte demandada).

Según el arto.281 del código del trabajo tienen capacidad para actuar en el proceso las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos.

Las personas que tengan restringido el libre ejercicio de sus derechos no podrán actuar en juicio sino representadas, asistidas o autorizadas, conforme a las normas que regulen su capacidad.

Las personas jurídicas litigarán por medio de sus representantes nombrados de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la ley.

Y según el arto. 282 CT. Los trabajadores menores de edad y los incapaces tienen capacidad procesal para ejercer los derechos, acciones de los contratos individuales o colectivos de trabajo y de los reglamentos internos de trabajo a través de sus representantes.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Las uniones, asociaciones o comités, cuando no tengan personalidad jurídica, podrán ser demandadas por medio de sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas.

Según el acuerdo ministerial número JCHG-019-12-08. Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, en su arto.12 nos dice que las partes son las personas empleadoras y las personas trabajadoras las cuales podrán comparecer por si sola o por medio de un representante.

La persona trabajadora podrá ser representada en el procedimiento administrativo por los procuradores laborales, por los abogados de asesoría gratuita del ministerio del trabajo o por abogados.

Cabe señalar que en nuestro Código del Trabajo en el artículo 284, se establece la asesoría, que es el acompañamiento que se le da a la parte durante todo el procedimiento, logrando con esto que la parte participe activamente.

Los afiliados en alguna organización sindical podrán ser representados por cualquiera de los miembros de la junta directiva pudiendo estos alternarse la representación durante el procedimiento, a petición del trabajador.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

El trabajador podrá designar en forma verbal en la audiencia conciliatoria a su representante a como lo puede nombrar de la misma forma en cualquier otro momento incluso al inicio de la audiencia probatoria.

Las partes son los sujetos demandantes 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 Litisconsorcio, que a la vez pueden ser activo ó sea varios demandantes o pasivos, 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 se desenvuelve entre dos sujetos que actúan, uno como demandante y el 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 Litis consorcio, que consiste en la pluralidad de sujetos que; ostentando el carácter de parte; actúan en un proceso cualquiera, el



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

nombre de Litis consorcio responde a la idea de que todos ellos sigan la misma suerte en el proceso, esto es que le afectan del mismo modo las resoluciones que en el caigan.

2. Capacidad para ser partes en el proceso Administrativo Laboral Oral.

La capacidad dentro del campo estrictamente jurídico lo podemos definir como la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo, habilidad o potestad para contratar³⁰.

La capacidad puede ser:

2.1 Capacidad material: Es la aptitud para ser titular de los derechos, posibilidades y cargas que se derivan del proceso.

2.2 Capacidad procesal: Es la aptitud para realizar válidamente actos procesales.

³⁰VALLADARES CASTILLO, Francisco, *Procesos en los Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico y Económico Social en Nicaragua*, Director: Carlos Hernández, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 2010, pág. 37.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Según nuestro código del trabajo en su artículo 281CT, nos dice que las partes en el proceso de trabajo deben tener capacidad para actuar en el proceso, tener libre ejercicio de sus derechos.

Las personas que tengan restringido el libre ejercicio de sus derechos no podrá actuar en juicio sino representadas, asistidas o autorizadas' conforme las normas que regulen su capacidad.

Las personas jurídicas litigaran por medio de sus representantes nombrados de acuerdo a su escritura de constitución, sus estatutos o leyes.

El doctor Guillermo Cabanellas de Torres, en su obra Diccionario Jurídico Elemental, define a la capacidad, como la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, u oficio o empleo; habilidad o potestad para contratar.

La capacidad de las partes en el proceso laboral es, como el proceso ordinario, doble jurídico y procesal.³¹

³¹CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, 18ª edición. Buenos Aires: Editorial Heliasta. 2006. Pág. 57



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

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

3. Diferenciación entre capacidad jurídica y capacidad de obrar

Está a sido contemplada a través de la división, entre la capacidad jurídica procesal llamada también capacidad para ser parte y capacidad de obrar procesal también llamada capacidad procesal la cual es la mera posibilidad de ser titular de un derecho y deberes procesales, la segunda la posibilidad de citar o comparecer en juicio, y más ampliamente, de realizar actos procesales válidos.

La 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.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Cuando faltare la persona a quien corresponda la representación, el juez nombrará un representante que asista al incapaz, hasta que concurra la persona que corresponda la representación arto.283 CT.

La parte puede comparecer por sí misma, sin necesidad de asistencia técnica o de un asesor ni representación por el mandatario.

También cuando los litigantes lo decidan así estos pueden ser representados por cualquier persona en pleno goce de sus derechos civiles, por mandatario y asistido técnicamente por un asesor.

Si el proceso afecta a varios trabajadores, el Inspector podrá y deberá exigir que designen una sola persona como representante, en este caso necesariamente tiene que recaer en un abogado uno de los trabajadores que sea parte en el litigio. El arto 284CT establece que no es necesaria la intervención de asesor en estos juicios; sin embargo si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- Los abogados en el pleno goce de sus ejercicios.
- Los dirigentes sindicales, debidamente acreditados por su organización.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

- el estudiante de derecho que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo y autorizados por la facultad de derecho y bajo su dirección y control.

La comparecencia en el procedimiento laboral puede producirse de manera espontánea, ya sea que el interesado decida ejercer su derecho o como consecuencia de un mandato judicial.

4. Legitimación procesal en el procedimiento administrativo laboral oral.

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 hacerlo en el proceso de que se trata 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 límite puesto a la amplitud de la facultad de ejercicio de la acción y de otro limita que cualquier individuo pueda presentar una demanda y sujetar a otra persona la carga de comparecer y contestar a ella.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

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, es decir, que conforme a las reglas ordinarias, según expresión de Alonso Olea, solo 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.

Podemos decir que la falta de legitimación procesal da lugar a la excepción de Ilegitimidad De Personería, que es una excepción dilatoria.

5. Representación y Defensa en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral.

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 o bien mediante mandatario o procurador, pero cuando no existe capacidad para obrar o esta se encuentra disminuida, ya sea por la naturaleza del sujeto o por el estado



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

temporal en que se encuentre el titular de este derecho, razón por la cual resultare imposible o dificultoso la comparecencia personal, debe necesariamente actuar mediante su representante legal que es quien obtenga la personería.

Cuando el titular del derecho sustancial delegue en otra persona su legitimidad, ya sea a través de un poder general judicial o poder especial judicial, este último debe acreditar su representación en la primera gestión o comparecencia. Cuando el legitimado se acredite con Poder Generalísimo, la Ley de Procurador establece que el apoderado actuara como un Procurador y se tendrá como tal durante todo el proceso administrativo laboral.

En el proceso judicial se puede actuar personalmente o por representación de apoderado o mandatario (representación voluntario); por medio de representantes legales, que pueden ser permanentes, (padres, tutores o 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 quienes pueden representar en juicio a la persona que se encuentra limitada en su derecho para comparecer, ya sea por su naturaleza o por su estado temporal.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

La ley de Procuradores establece que solo los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y el segundo de afinidad pueden representar en juicio al incapaz, así como también establece que solo los abogados pueden actuar como mandatarios.



CAPITULO V

ESTRUCTURA DE LAS AUTORIDADES LABORALES.

La estructura de las autoridades laborales en nuestro sistema se desglosa de la siguiente manera:

1. Tribunal Nacional Laboral de Apelación
2. Juzgados del Trabajo
3. Ministerio del Trabajo

1. Tribunal Nacional Laboral de Apelación

La ley orgánica del poder judicial establecía un Tribunal de Apelaciones para cada circunscripción judicial del país, pero con la reforma de dicha se crea ley de reforma y adiciones a la ley número. 260, ley orgánica del poder judicial y creadora del tribunal nacional laboral de apelaciones, ley no. 755, aprobada el 16 de febrero del año 2011 y publicada en la Gaceta número 57 del 24 de Marzo del 2011.

La Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción de Managua, se transforma en Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones con jurisdicción y competencia a nivel nacional, siendo su sede central



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

la capital de la República de Nicaragua. Será un órgano del Poder Judicial, independiente y resolutorio que funcionará como instancia de apelaciones para la materia que señala el artículo 275 de la Ley No. 185, Código del Trabajo y el artículo 49 de la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial, sustituyendo en lo pertinente a los tribunales de apelaciones señalados en los artículos 270 y 271 ambos de la Ley No. 185, Código del Trabajo.

Una vez notificada la sentencia de primera instancia, cualquiera de las partes podrán apelar contra la misma en un plazo no mayor de tres días hábiles, expresando los agravios que correspondan en el mismo escrito de apelación, el que deberá presentarse ante el Juez que dictó la sentencia, acompañando las respectivas copias para las partes acreditadas en el proceso; el Juez otorgará un plazo de tres días hábiles para que la parte apelada presente también sus alegatos sobre los agravios a cuyo efecto se le deberá entregar copia de la expresión de agravios en el acto de la notificación. Agotado ese trámite, el Juez de primera instancia remitirá todo lo actuado al Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en un plazo no mayor de tres días hábiles.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

En el caso de negativa de admisión de la apelación o de silencio judicial, la parte perjudicada podrá hacer uso del recurso de hecho ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, ante quien deberá presentarlo en un término de tres días hábiles, más el de la distancia, a partir de la notificación de la negativa, o a partir del vencimiento del término cuando el juez a quo no resolviera sobre su admisión. Recibido el recurso de hecho, el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones deberá resolver sobre su admisión en un plazo no mayor de diez días hábiles, ordenando lo que tenga a bien. En la presentación del recurso de hecho, deberá acompañarse al escrito, copia de la cédula de notificación de la sentencia apelada, el escrito de apelaciones con su expresión de agravios y la notificación de la negativa de admisión del recurso por parte del juzgado de primera instancia, si la hubiere.

Los Magistrados que conforman la Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua, en razón de la especialidad, pasarán en virtud de esta Ley a conformar el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 39 de esta Ley.

Qué dice Artículo 39 bis. Requisitos para ser Miembro del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Para ser Magistrado o Magistrada del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones del Trabajo el candidato deberá tener un período mínimo de diez años de ejercicio profesional, sin perjuicio de los requisitos establecidos en el artículo 136 de la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y en el artículo 49 de la Ley No. 501, Ley de Carrera Judicial para ser Magistrado o Magistrada de los Tribunales de Apelaciones. Los Jueces y Juezas del Trabajo tendrán opción preferente en la selección de Magistrados o Magistradas para el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

Los mismos requisitos serán exigidos para la elección de Magistrados o Magistrados suplentes.

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones estará integrado por cinco magistrados o magistradas propietarios y tres suplentes, cuyo nombramiento se hará por la Corte Suprema de justicia por un período de cinco años y gozarán de los derechos y prerrogativas establecidos en la Ley No. 501, Ley de Carrera Judicial, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 9, 10 y 11 del 15, 16 y 17 de enero de 2005.

Para la elección de los otros magistrados y sin perjuicio de la opción preferente para los Jueces del Trabajo, la Corte Suprema de Justicia recibirá postulaciones de las Facultades de Derecho de las



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Universidades legalmente autorizadas, de las cámaras y organizaciones de empleadores legalmente constituidas, de las organizaciones sindicales de los trabajadores legalmente registradas ante el Ministerio del Trabajo y de las asociaciones o Colegio de Abogados aprobados por la Asamblea Nacional. Por esta vez la presidencia de la Sala la tendrá el magistrado con más años de experiencia en la administración de justicia especializada en material laboral.

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones conocerá en apelación de las resoluciones dictadas por los juzgados competentes en materia laboral de las distintas circunscripciones del país y tendrá las facultades establecidas en el artículo 271 de la Ley No. 185, Código del Trabajo.

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones dictará su sentencia sobre la base de las actuaciones de primera instancia. Por decisión de tres de los Magistrados o Magistradas del Tribunal como mínimo, se podrá realizar una audiencia para mejor proveer.

Las resoluciones que dicte serán firmadas por todos los miembros, sin perjuicio de los votos razonados en su caso.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Las deliberaciones del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones son privadas. Las votaciones de los autos y sentencias se harán en el día y hora que señale por escrito el Presidente del Tribunal dentro del término de Ley para resolver. Cada miembro del Tribunal pondrá constancia en el juicio de la fecha en que lo recibe para estudio y de la fecha en que esté preparado para votar.

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones dictará su sentencia en un plazo no mayor de sesenta días contados a partir de la fecha de recepción del expediente.

El fallo se dictará por mayoría de votos y en caso de ausencia, excusa, recusación o inhabilidad se habilitará a uno de los magistrados suplentes llamados en forma aleatoria.

De las sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, no habrá ulterior recurso, salvo los de aclaración y ampliación que será resuelto de acuerdo a lo señalado en el artículo 356 de la Ley No. 185, Código del Trabajo. Las resoluciones que dicte el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones causarán estado de cosa juzgada, sin ulterior recurso.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, conocerá también en apelación de las resoluciones que dicte el Consejo Directivo del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. Las pruebas aportadas por las partes durante el procedimiento administrativo serán suficientes para resolver, salvo que el tribunal dicte alguna providencia para mejor proveer.

Ante una resolución del Consejo Directivo del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, las personas afectadas, pueden recurrir de amparo o acudir ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, una vez electo, estará bajo la jurisdicción administrativa de la Corte Suprema de Justicia, sin perjuicio de su plena independencia para dictar sus resoluciones apegadas únicamente a la Constitución y las leyes.

La Corte Suprema de Justicia asignará los recursos necesarios para el buen funcionamiento del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

Las primeras personas para integrar el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones serán nombradas dentro del plazo de sesenta días, a partir de la entrada en vigencia de la ley.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Artículo Segundo: Reforma del artículo 40 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Se reforma el párrafo primero del artículo 40 de la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial, el que se leerá así:

Integración.

El Tribunal Nacional de Apelaciones estará integrado por cinco magistrados o magistradas propietarios y tres suplentes cuyo nombramiento se hará por la Corte Suprema de Justicia, por un periodo de cinco años y gozará de los derechos y las prerrogativas establecidas en la ley 501, Ley de Carrera Judicial.

La Corte Suprema puede decidir la creación de nuevas Salas en los Tribunales de Apelaciones de acuerdo a las necesidades del servicio, en cuyo caso definirá la competencia de cada una de ellas.

2. Juzgados del Trabajo.

Los juzgados laborales son los atendidos por jueces del trabajo que conocen en primera instancia de los casos laborales; y en segunda instancia para estos juicios, es competente el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Existen dos juzgados del trabajo uno en la ciudad de León y uno en el Departamento de Chinandega, en los demás distritos conocen los jueces de distrito civil y el juez único.

Los Jueces del Trabajo conocerán, en primera instancia, dentro de su respectiva jurisdicción, de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico que surjan entre empleadores y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de la aplicación del Código del Trabajo, leyes, decretos, reglamentos del trabajo, del contrato de 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.

2.1 Competencia de los Jueces

2.1.1 Por razón de la materia

Artículo 275.- Los Jueces del Trabajo conocerán, en primera instancia, dentro de su respectiva jurisdicción, de los conflictos individuales y



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

colectivos de carácter jurídico que surjan entre empleadores y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de la aplicación del Código del Trabajo, leyes, decretos, reglamentos del trabajo, del contrato de 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.

2.1.2 Por razón de la cuantía

Artículo 276.- Los Jueces del Trabajo conocerán de toda demanda laboral, independientemente de la cuantía.

2.1.3 Por razón del territorio

Artículo 277.- Es Juez competente para el conocimiento de las acciones jurídicas derivadas del contrato o relación de trabajo:

a) El del lugar de la celebración del contrato o el de la ejecución del trabajo, a elección del demandante;



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

b)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.

3. Ministerio del trabajo

El Ministerio del Trabajo es el que promueve, coordina y evalúa el desarrollo de las técnicas de la institución que permita cumplir con la misión, visión con las nuevas políticas sociales del país, seguimiento y coordinación de la política internacional laboral e integración de políticas regionales, promueve el respeto y el cumplimiento efectivo de la igualdad de los derechos y deberes entre las personas trabajadoras, la discriminación, proceso de prevención, erradicación del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador.

Este es el competente para regular la tramitación del procedimiento administrativo laboral oral a través del Inspector Departamental del Trabajo que conocerá de dicho procedimiento con las excepciones establecidas en el **arto 9 del acuerdo** que a la letra dice:

“La autoridad administrativa conocerá y resolverá en el tiempo establecido el caso sometido a su competencia, presenciando el debate y la evacuación de las pruebas, de las cuales obtiene su



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

convencimiento. Es competente para conocer en el procedimiento, el Inspector (a) Departamental del Trabajo donde se firmó el contrato o se pactó la relación, o donde se presta la relación laboral, a elección de la parte actora. Cuando se esté negociando un pliego de peticiones, la autoridad competente para conocer y resolver sobre la solicitud de cancelación de contrato de trabajo por causa justa del trabajador firmante de dicho pliego, es el Conciliador, quien aplicará el presente procedimiento”.

3.1 Organización del Ministerio del Trabajo

3.1.1 La administración de Trabajo como Administración Publica.

La administración pública es importante por la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios públicos, concluido en el sentido amplio que cada vez es más notoria.

La organización administrativa no solo es una cuestión domestica de la administración pública, trasciende inevitablemente el campo de la actuación, de modo que una deficiente disposición de las estructuras orgánicas o de los procedimientos afecta de lleno a la esfera de los particulares, los ciudadanos. La organización se traduce en normas jurídicas que revelan una determinada concepción del estado y de la



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

convivencia política. Las relaciones de los órganos de la administración pública no son de jerarquía, sino estructurados jerárquicamente, o sea que es el principio de jerarquía quien los ordena. En Nicaragua se establece la ley de Organización y Competencia de Procedimiento del Poder Ejecutivo, que la autoridad Administrativa superior del Poder Ejecutivo es el Presidente de la República el que actuara en Consejo de Ministros, en los casos que señala la Constitución Política en su artículo 7.³²

La ley de Organización, o sea que la Administración general del Estado se organiza en Ministerios, la determinación del número, la denominación y el ámbito de competencia respectivo de los ministros lo establece la propia ley en su arto 12.

Se establecen 12 Ministerios, entre ellos el del Trabajo, al que le corresponden las siguientes funciones según el arto 27 de la misma ley:

- a) Proponer al Presidente de la República, coordinar y ejecutar la Política del Estado en materia laboral, de cooperativas, empleos, salario e higiene y seguridad ocupacional y de capacitación de la fuerza de trabajo.

³²VALLADARES CASTILLO, Francisco, *Procesos en los Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico y Económico Social en Nicaragua*, Director: Carlos Hernández, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 2010, pág. 68.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

- b) Ejercer, ejecutar y cumplir las funciones, atribuciones y obligaciones que le confieren y establece la legislación laboral, la constitución política y los compromisos internacionales suscritos por Nicaragua y vigentes en materia laboral y sindical, particularmente de las normas y convenios internacionales de la OIT.
- c) Formular, en coordinación con las entidades pertinentes, las normas relativas a las condiciones de seguridad; higiene y salud ocupacional y supervisar su aplicación en los centros de trabajo.
- d) Administrar y dirigir el régimen de autorizaciones y registro de las asociaciones laborales y las cooperativas y supervisar su funcionamiento de acuerdo a los regímenes legales.
- e) Intervenir en la solución de conflictos laborales a través de la negociación, conciliación, arbitraje o cualquier otro procedimiento establecido por la ley.
- f) Formular la política de formación técnica y capacitación continua a la fuerza laboral.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

- g) Brindar asesoría legal gratuita a los trabajadores involucrados en conflictos laborales individuales o colectivos y promover programas de capacitación a trabajadores y empleadores sobre los derechos, deberes, normas y procedimiento en la materia de su competencia,
- h) Proporcionar a los empleadores procedimiento para la organización científica del trabajo y los salarios.
- i) Dirigir estudios e investigaciones específica en el campo laboral
- j) En coordinación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, formular y proponer políticas sobre ocupación y remuneración para la formulación de un sistema de servicio civil.

3.1.2 Dirección Superior-Ministerio del Trabajo

Según el art 21 del Reglamento de la ley 290 establece que el máximo nivel de decisión del Ministerio del Trabajo lo integran:

1. Ministro.
2. Viceministro.
3. Secretario.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

- **Ministros**

Tienen jurisdicción en toda la República en el ámbito de su competencia. Sus funciones son permanentes y ejercen autoridad sobre las dependencias y funcionarios de su cartera. Los ministros están facultados para delegar las funciones de coordinación y dirección en su Viceministro y el Secretario General del Ministerio. Arto 22 del Reglamento de la Ley.

- **Estructura**

Para el adecuado funcionamiento el Ministerio del Trabajo, se estructura en:

1. Dirección Superior.
2. Órganos de Asesoría y apoyo a la Dirección.
3. Direcciones Generales.
4. Divisiones Generales.
5. Inspectorías Departamentales del Trabajo.

Arto 230 del Reglamento de la ley 290.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Del artículo anterior quienes tienen injerencia en los conflictos son:

1. Dirección Superior.
2. Dirección General de Inspección del Trabajo.
3. Inspectorías Departamentales del Trabajo.

3.1.3 Inspector Departamental del Trabajo.

La estructura del Sistema de Inspección del Trabajo está integrada por:

1. Dirección General de Inspección del Trabajo;
2. Dirección General de Seguridad e Higiene del Trabajo;
3. Inspectorías Regionales de las Regiones Autónomas del Atlántico Norte y del Atlántico Sur;
4. Inspectorías Departamentales;
5. Inspectorías Municipales; e
6. Inspectores del Trabajo y de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Los Inspectores e inspectorías dependen técnicamente de la Dirección General de Inspección del Trabajo o de la Dirección General de Seguridad e Higiene del Trabajo, según corresponda; y las Direcciones Generales, dependen orgánicamente del Ministro del Trabajo.



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

Consideramos que para mayor eficacia de las actuaciones inspectivas, podrán crearse las Inspectorías Municipales solo para las Inspecciones en el territorio, siendo las competentes para resolverlas, las inspectorías Departamentales, y las regionales en su caso.

Funciones de los Inspectores del Trabajo

Corresponde a los Inspectores del Trabajo, el ejercicio de la función inspectiva y de aquellas otras competencias que le faculte el ordenamiento jurídico laboral.

Se establecen además como funciones de orientar y brindar asistencia a los trabajadores y empleadores a fin de promover el cumplimiento de las normas.

Facultades de los Inspectores del Trabajo

Según el artículo 27 de la ley 664, se establecen las siguientes:

“En el ejercicio de sus funciones, los Inspectores del Trabajo están investidos de autoridad y tienen las siguientes facultades:



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

- a) Exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales en materia laboral, sean de aplicación general o de los regímenes especiales, según corresponda.
- b) Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualquier sujeto incluido en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas del Sistema de Inspección del Trabajo.
- c) Requerir en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, tales como: libros, registros y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contables, documentos del Seguro Social; planillas y colillas de pago de salarios; y de todos aquellos documentos que por obligación legal deba llevar el empleador, así como obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo.
- d) Cuando se demuestre que el empleador está evadiendo injustificadamente sus responsabilidades con los trabajadores, el Inspector del Trabajo, con el Acta de Inspección podrá solicitar a la autoridad judicial que se dicten medidas cautelares. En cumplimiento



**Análisis Jurídico de los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el
Proceso Administrativo Laboral Oral en Nicaragua Contemplado en el Acuerdo
N°JCHG-019-12-08**

del principio de gratuidad que rige en el Derecho Laboral, estas medidas cautelares podrán ser dictadas sin fianza ni depósito alguno.”

Es facultad del Ministerio del Trabajo, llevar el procedimiento en los casos de: suspensión de los contratos de trabajo, cierre de empresas entre otros a como se menciona literalmente en el artículo 1 del acuerdo Ministerial No. JCHG – 019-12-08, Procedimiento Administrativo Laboral Oral que establece:

“El presente procedimiento regula la tramitación en el Ministerio del Trabajo de las solicitudes de: a) suspensión colectiva de los contratos de trabajo; b) cierre de las empresas y c) cancelación de contrato de trabajo por justa causa, contemplados en los artículos 38, 41 literal d) y 48 del Código del Trabajo. El Inspector Departamental del Trabajo es la autoridad administrativa que conocerá de dicho procedimiento, con la excepción establecida en el Arto. 9.”

CONCLUSIÓN

Después del Análisis del presente trabajo podemos concluir que a partir de la implementación del nuevo procedimiento administrativo laboral oral, el Ministerio del trabajo tiene en sus manos una herramienta que permite a los trabajadores que tengan un verdadero acceso a la justicia laboral de manera expedita, donde se garantiza la participación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los casos.

El derecho laboral ha evolucionado a través del tiempo, ya que anteriormente no protegía al trabajador, pero pudimos analizar que al día de hoy se ha convertido en un derecho proteccionista para los trabajadores, esto hablando con respecto a la norma sustantiva, pero viendo en la coexistencia con la norma adjetiva, se ve un claro avance en lo administrativo, del principio de escritura que retrasaba la administración de justicia a los trabajadores, se pasó al juicio laboral oral que cumple con el principio de celeridad.

A través de las fuentes estudiamos con mayor facilidad, los vacíos que la propia ley sustantiva tiene, que estos son criterios de interpretación de la ley, ejemplo, el principio Pro Operario; en el procedimiento Laboral Oral con la coexistencia, con la norma sustantiva, también hicimos el estudio de las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo en Nicaragua, puesto que sirve para valorar, cuando existen vacíos en las leyes procesales o se dude acerca de la aplicación del derecho. En cuanto a las partes en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral, tienen mayor flexibilidad, no es como en

el Proceso Civil ni el Jurisdiccional Laboral, ya que pueden ser representados o actuar de manera personal, porque el procedimiento es oral.

En las autoridades laborales observamos que en este tipo de procedimiento, ante quien se lleva, es a través del Inspector Departamental del Trabajo, cumpliendo de esta manera el principio de Inmediación, pues es ante él, que se presenta la demanda, se evacúan pruebas y es el Inspector el que dicta la sentencia, la que tiene su recurso que es el de Apelación, y se interpone ante la autoridad superior que es el Inspector General del Trabajo, que es quien resuelve el recurso.

Con este nuevo instrumento las Inspectorías del trabajo, garantizan que no hay retardación de justicia en el Ministerio del Trabajo. Pudimos valorar en nuestro análisis que a partir de la implementación de este procedimiento administrativo laboral oral se ha notado una efectiva tutela en el cumplimiento de los derechos laborales, disminuyendo los recursos de apelación de parte de los trabajadores y sindicatos, lo que se puede traducir en una efectiva defensa de parte del MITRAB en la restitución de derechos laborales.

En esta investigación se analizaron los Principios, Fuentes, Partes y Autoridades del Trabajo en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral en Nicaragua, contemplados en el acuerdo JCHG-019-12-08; pues creemos que hablar sobre todo el procedimiento es demasiado extenso, dejamos en manos de otros investigadores la conclusión del todo el procedimiento.

BIBLIOGRAFIA

- Alcalde Rodríguez, Enrique. Los Principios Generales del Derecho. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago. Chile. Marzo 2003. 232 Págs.
- AMAYA HERNÁNDEZ, Ramiro Javier, Análisis Jurídico del Proceso Laboral contemplado en la ley No 185. , León Nicaragua, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 90 Págs.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, 18* edición. Buenos Aires: Editorial Heliasta. 2006, 343 Págs.
- <<Diario Oficial, La Gaceta >>, Acuerdo Ministerial No JCHG-019-12-08, Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, 12 de Diciembre de 2008, N° 237, Managua.
- <<Diario Oficial, La Gaceta >>, Ley núm. 185, Código del Trabajo, 30 de octubre de 1996, núm. 205, Managua.
- <<Diario Oficial, La Gaceta >>, Ley núm. 664, Ley General de Inspección del Trabajo 226 de junio de 2008, núm. 180, Managua.
- <<Diario Oficial, La Gaceta >>, Ley núm. 290 Ley de Organización, a Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo, 3 de Junio de 1998, núm. 102, Managua.
- <<Diario Oficial, La Gaceta >>, Ley núm. 755, Ley de Reforma y Adiciones a la ley 260 Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, 24 de marzo de 2011, núm. 57, Managua.

- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. 21ª Edición. Chile. 1992.
- Dr. Mario Pasco Cosmopolis. (2005), Características del Proceso Laboral. [En Red]. Disponible en <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/articulo5rev2.htm>
- El Estatuto de los Trabajadores fue publicado por la Serie Legislativa, 1980-Esp. 1 1984-Esp 1.
- El ABC, Novas ti, Edición 1984. 3era Ed, Heliasta, Pág. 84.
- Facultad de Derecho. (2004), Principios del Proceso Laboral. [En Red]. Disponible en <http://facultaddederecho.es.tl/Principios-del-Procedimiento-Laboral.htm>
- Fuentes del Derecho." Microsoft® Student 2009 [DVD]. Microsoft Corporation
- García Máynez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 40 Edición, México Ed. Porrúa. 1992, 185 Págs.
- Los Principios del Proceso Laboral. [En Red]. Disponible en www.blogcindario.com
- MONTERO, Aroca Juan, Introducción al Proceso Laboral, 5ta edic, Marcial Pons Editor, España, Rustica, Castellano, 445 págs.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del Trabajo, Madrid, 2da Ed, Tecnos S.A 1994 819 Págs.
- Osorio Manuel, diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. 28ª ed. Buenos Aires; Heliasta, 2001, 1007 Págs.

- ORTEGA Castillo, Bertha Xiomara Tesoro Jurisprudencia Administrativa 2008, 1a ed.
Managua: Ministerio del Trabajo, 2009, 95 Págs.
- ORTEGA Castillo, Bertha Xiomara Tesoro Jurisprudencia Administrativa 2010, 2a ed.
Managua: Ministerio del Trabajo, 2011, 228 Págs.
- PORRAS LOPEZ, Armando Derecho Procesal del Trabajo , Editorial Cajica, México, 1956, 470 Págs.
- Quiroz Lobo, José Mario, Los Principios Generales del Derecho en la Doctrina Laboral. Pamplona, Ed, Aranzade S.A 1984, 121 Págs.
- Sagardoy Bengoechea, J. (2000), El Proceso laboral: principios informadores. [En Red]. Disponible en www.elrincondelvago.com
- SANCHEZ, Toruño Concepción, Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo, Director: Francisco Valladares Castillo, León Nicaragua, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 2006.
- Tautiva, O. (2000), Principio Inquisitivo. [En Red]. Disponible en www.elrincondelvago.com
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo derecho Administrativo del trabajo, 1 Ed. Editorial Porrúa S.A. 1979. 400 Págs.
- VALLADARES, Castillo Francisco, Procesos del Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico Económico Social en Nicaragua, Director: Carlos Hernández, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 2010, págs. 35-70.

- VALLADARES, Castillo Francisco, Manual Teórico Practico de Procedimiento Laboral, León, Nicaragua, Ed. UNAN (Universitaria), 1999, 227 Págs.