

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA

UNAN – LEÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



Monografía para optar al Título de Licenciado en Derecho

LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL Y SOCIAL EN NICARAGUA

Autor:

Br. Bladimir Roberto Ibarra Blanco

Tutor:

Msc Francisco Valladares Castillo

León, Octubre 2013

A la libertad por la Universidad

Dedicatoria

A Dios creador del Universo y a su hijo Jesucristo, que con su infinito amor, bondad y misericordia me conducen con la luz del conocimiento de sus leyes.

A mis padres Ramiro Ibarra Carrillo y Juana Benita Blanco Palma, por darme el aliento de la vida e iniciarme en el sendero de la educación.

Muy especialmente a mi mujer, Alejandra Fidelia Rodríguez Tercero, motor de amor y motivación fundamental en la culminación de mis estudios superiores y de este trabajo monográfico.

Br. Bladimir Roberto Ibarra Blanco

Agradecimiento

A Dios creador del universo y a su hijo Jesucristo.

A mi mujer, Alejandra Fidelia Rodríguez Tercero, quien dedicó incansablemente sus energías para inspirarme, motivarme y apoyarme en mis estudios, en la realización de este trabajo y en mi quehacer profesional.

Al maestro de generaciones Msc Francisco Valladares Castillo, luz, huella y camino del conocimiento laboral y social.

Gracias a ellos, he logrado materializar uno de mis más grandes anhelos, ser un profesional del Derecho para servirle a Dios, la Patria y la sociedad conducido con el rigor de los principios del Derecho y el imperio de la ley.

Con amor y agradecimiento infinito.

Br. Bladimir Roberto Ibarra Blanco

**LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL Y SOCIAL EN
NICARAGUA**

ÍNDICE

Índice	1-4
Introducción.	5-9
Capítulo I: Generalidades del Derecho Procesal Laboral y Social	10
1.1. Conceptos	10-12
1.2. Antecedentes	12-16
1.3. Fuentes del Derecho Procesal Laboral y Social	17
1.3.1. Fuentes Jurídicas	17
1.3.2. Principios especiales	17
1.3.2.1. Principio de Oralidad	17-18
1.3.2.2. Principio de Concentración	18
1.3.2.3. Principio de Inmediación	18
1.3.2.4. Principio de Celeridad	18-19
1.3.2.5. Principio de Publicidad	19
1.3.2.6. Principio Impulso de Oficio	19
1.3.2.7. Principio de Gratuidad.	19
1.3.2.8. Principio de Norma más Beneficiosa.	19-20
1.3.2.9. Principio de Ultrapetitividad.	20
1.3.2.10. Principio de Lealtad y Buena Fe Procesal.	20
1.3.2.11. Principio de Primacía de la Realidad.	20
1.3.2.12. Principio de Carácter Inquisitivo del Derecho Procesal y de Dirección del Proceso del Trabajo.	21
1.4. Principios generales de orden procesal	21
1.4.1. Principio del Interés para Recurrir	21
1.4.2. Principio de Enriquecimiento Injusto	21
1.4.3. Principio de los actos propios	21
1.4.4. Principio Nadie debe ser condenado sin ser oído y vencido en juicio	22
1.4.5. Principio Adiatur Altera Parte. Óigase a la otra parte	22
1.5. Analogía.	22
1.6. El derecho común.	22
1.7. La jurisprudencia.	22

Capítulo II: El Procedimiento Administrativo Laboral Oral vigente	23
2.1. La Inspección del Trabajo.	23-24
2.2. La Solicitud.	24
2.3. La Audiencia Conciliatoria.	24-25
2.4. La Audiencia Probatoria	25-26
2.5. La Resolución.	26
2.6. De la Apelación.	27
Capítulo III: El Proceso Judicial Laboral y Social Oral vigente	28
3.1. La Teoría del Caso aplicada a la formulación de la demanda	28
3.1.1. La Teoría de los Hechos o Teoría Fáctica	38
3.1.2. La Teoría Probatoria	28-29
3.1.3. La Teoría Jurídica	29
3.2. Técnicas básicas para las actuaciones procesales	29
3.2.1. Oralidad en el examen directo	29
3.2.2. Organización en las preguntas	29
3.2.3. Al escuchar la contestación del testigo	29-30
3.2.4. Ubicación en que debe estar el interrogador	30
3.2.5. Interrogatorio directo	30
3.2.6. Contra examen	30
3.3. La competencia objetiva de la autoridad judicial	31
3.4. La dirección del proceso	31
3.5. Normativa procesal	31
3.6. La Demanda, su forma de presentación y requisitos	31
3.6.1. La demanda escrita	31-32
3.6.2. La demanda verbal	32
3.7. Actuaciones que pueden ocurrir después de la presentación de la demanda y Antes de la audiencia de juicio oral y pública	32
3.7.1. Ampliación, corrección o reforma de la demanda	32
3.7.1. Subsanación de la demanda	33
3.7.3. Aseguramiento y anuncio de medios de prueba	33
3.7.4. Práctica de la prueba anticipada	33
3.7.5. Del empleo sub contratado o tercerizado	33-34

3.7.6. Admisión de la demanda	34
3.7.7. Desistimiento, allanamiento y transacción	34
3.7.8. Desistimiento de la demanda por incomparecencia	35
3.8. De la audiencia de conciliación y juicio oral y público, ratificación de la Demanda y su contestación, excepciones y su contestación, reconvencción y su contestación	35
3.8.1. La audiencia de conciliación y su procedimiento	35-36
3.9. La audiencia de juicio	36
3.9.1. Ratificación de la demanda	37
3.9.2. Contestación de la demanda	37
3.9.3. Excepciones y su contestación, reconvencción y su contestación	37-38
3.9.4. De la fase de prueba y recepción de la prueba	38-40
3.10. De la fase de conclusiones	40
3.11. De las diligencias finales	41
3.11.1. Para mejor proveer	41
3.12. De la sentencia	41
3.13. Medios de impugnación, remedios y recursos	42-45
3.14. Contestación de agravios	45
3.15. Adhesión al recurso de apelación	45
3.16. Tramitación en el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones	45
3.17. Alcances de la resolución	45-46
3.18. Del Recurso de Hecho	46
3.19. Cosa juzgada	46
3.20. Trámite del incidente de nulidad de actuaciones	46-47
3.21. De la ejecución provisional de sentencia	47
3.21.1. Ejecución de pronunciamientos no impugnados	47
3.21.2. Ejecución provisional en materia de derechos fundamentales	47-48
3.21.3. Oposición a la ejecución provisional	48
3.21.4. Pago de prestaciones periódicas de seguridad social	48
3.22. De la ejecución de sentencia firme	48
3.22.1. Ejecución	48-49
3.22.2. Despacho de ejecución	49

3.22.3. Oposición a la ejecución	49
3.23. Medidas oficiosas	50
3.24. Del trámite de embargo y subasta	50
3.24.1. Embargo ejecutivo	50
3.24.2. Modo de proceder el embargo	50
3.25. Remate o subasta	50-51
3.26. Embargo de sumas de dinero	51
3.27. Pago del deudor	51
3.28. Apremios pecuniarios	51-52
3.29. Trámite de la ejecución frente al Estado	52
3.30. Trámite incidental	52-53
3.31. De la ejecución del reintegro	53
3.31.1. Notificación de cumplimiento y sus consecuencias	53
3.31.2. Ejecución por vía incidental	53-54
3.32. Ejecución en despidos por lesión de derechos de libertad sindical o demás Derechos fundamentales	54
Conclusiones	55
Recomendaciones	56
Fuentes de conocimiento	57-59

1.- INTRODUCCIÓN:

En nuestra Nicaragua país en desarrollo, se están gestando cambios fundamentales de orden político, jurídico, económico y social, y en este proceso de transformaciones también va ajustándose el Derecho como parte integral de esa constante histórica nacional.

Ya vimos a finales del siglo XX, en el ámbito jurídico como el Derecho Penal y el Derecho Procesal Penal, se ajustaron a las nuevas exigencias sociales, pasando de lo inquisitivo y escrito a la inmediación y oralidad, atendiendo esta realidad la Asamblea Nacional el día 31 de octubre del 2012, aprobó el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Ley 815) que a partir del 29 de mayo del 2013 entró en vigencia. Este Código, deroga el Libro II del Código del Trabajo (Ley 185) referido al Derecho Procesal del Trabajo.

Esta nueva legislación es el resultado de un consenso nacional, destacándose tres actores claves, siguientes: 1. El Estado a través del Gobierno por medio del Ministerio del Trabajo, el Poder Legislativo a través de las Comisiones de Justicia y Asuntos Laborales y el Poder Judicial a través de la Corte Suprema de Justicia, quien presentó la iniciativa ante la Asamblea Nacional; 2. Los empresarios a través del Concejo Superior de la Empresa Privada (COSEP) y 3. Los trabajadores a través de los representantes sindicales. Este proceso fue acompañado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es importante destacar la labor de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, en la creación del nuevo sistema procesal laboral y social oral, al tomar en cuenta los planteamientos y exigencias de la sociedad nicaragüense sobre la necesidad de dinamizar los procesos laborales, evitarlos atrasos, la retardación y otros costos a las partes y al Estado, al promover la reforma procesal laboral y social desde el año 2009, presentó una iniciativa de ley ante la Asamblea Nacional el 19 de mayo de 2011, lográndose su aprobación parlamentaria con la Ley N° 815 Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social de Nicaragua, publicado en La Gaceta, Diario oficial N° 229, del 29 de noviembre de 2012, con una vacación legal de seis meses para su entrada en vigencia, haciéndose efectiva su vigencia a partir del 29 de mayo del 2013, con la cual se espera contribuir con mayor eficacia a mantener el equilibrio y la paz laboral necesarias en los procesos de la producción y los servicios.

Esta reforma procesal laboral es la más importante en la región centroamericana porque establece la oralidad en los juicios de trabajo y sociales, determinando la especialización de los jueces y magistrados que son escogidos por oposición.

La Ley 815, introduce el **sistema oral concentrado** en los juicios laborales y sociales, haciendo más ágiles los procesos, posibilitando la aplicación tanto de las normas internacionales como las nacionales, con un sistema de conciliación administrativo y obligatorio previo al proceso judicial en los juicios de menor cuantía, con la intermediación o presencia de la Autoridad, lo que constituye un avance cualitativo muy significativo que **marca una nueva forma de conducción de la administración de la justicia** al dejarse proscriba la preeminencia de la escritura por la prevalencia de la oralidad. Aunque este nuevo proceso sigue siendo escrito y oral, es decir, mixto en él se destaca la oralidad debiendo observarse como principio y como herramienta técnica jurídica de oralidad vs. oratoria.

Con este cuerpo legal se podrán efectivizar de forma más ágil y expedita los derechos laborales y sociales consignados en los Artos. 49, 56, 57, 59, 61, 80 – 88 de nuestra Constitución Política, relacionados al derecho al trabajo, la participación en la gestión empresarial a través de las organizaciones sindicales, condiciones que aseguren igual salario por igual trabajo, seguridad ocupacional, jornada laboral, prestaciones sociales, derecho a huelga, libertad y fuero sindical, entre otros, así como los derechos relativos a la seguridad social. Este Código lleva incorporado los tratados internacionales de derechos laborales acordados y aprobados en el Sistema de Naciones Unidas, de la Organización de Estados Americanos (OEA) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo que viene a darle un nuevo rostro a la justicia especializada, que privilegia el trámite conciliatorio ante el Ministerio del Trabajo, procurando los arreglos entre empleadores y trabajadores, por lo que traerá muchos beneficios a los trabajadores, a los empleadores y al desarrollo del país.

Nicaragua es el primer país de Centroamérica y el cuarto de América Latina en implementar el sistema oral haciendo que los procesos sean más dinámicos y económicos en beneficio de las partes procesales, creando un **cambio de actitud en los operadores de justicia** para hacerla más expedita, oportuna y transparente, en el aseguramiento de confianza y satisfacción a la población cuando interviene en la inversión de tiempo y recursos en los procesos administrativos o judiciales para hacer efectivos derechos u obligaciones en materia laboral y social. Corresponde a los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social la competencia para resolver los conflictos individuales y colectivos entre

empleadores y trabajadores, entre sociedades cooperativas y sus socios trabajadores, así como las pretensiones de seguridad social relacionadas a prestaciones, afiliación, inscripción, recaudación y cotización aplicando la norma y los principios de oralidad, concentración, inmediación, impulso de oficio, gratuidad, ultrapetitividad, lealtad y buena fe procesal y de dirección procesal.

Es precisamente en el mes de mayo, cuando se inician las lluvias, en que se deja atrás el viejo procedimiento laboral de la Ley N° 185 Código del Trabajo y se marca el nacimiento y desarrollo histórico de la aplicación de un nuevo proceso laboral y social nicaragüense, que trae mayor vigor y dinamismo expresado en la Ley N° 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el nuevo contexto social. Por lo tanto, es el momento de adquirir los nuevos conocimientos teóricos y nuevas experiencias prácticas, como suficiente y necesaria motivación para la realización de este trabajo monográfico.

La definición del Tema: **La Oralidad en el Proceso Laboral y Social en Nicaragua**, representa el interés y deseo de conocer a mayor profundidad el nuevo proceso laboral y social nicaragüense y un buen dominio de técnicas básicas para eficaz desempeño en las actuaciones procesales administrativas y judiciales. Para ello se despejó la pregunta siguiente: ¿Cómo apoyar a los sujetos de la relación laboral y social y a los estudiosos sobre la nueva norma procesal laboral y social?

Tanto el tema de este trabajo como su desarrollo constituyen un fruto determinante para la culminación de todo un trayecto de formación terciaria. Su justificación, método aplicado, antecedentes, fuentes, tres capítulos, conclusiones y recomendaciones son de significativa utilidad para estudiar la norma procesal laboral y social y en la orientación de las actuaciones procesales conforme al nuevo Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social de Nicaragua.

Es importante la realización de este trabajo por lo nuevo que trae el tema en cuestión, y se **justifica** en el interés y la necesidad de crear un material de apoyo que sirve para actualizar conocimientos jurídicos teóricos, diseñar y formular actuaciones procesales en primera y segunda instancia, ya sea en lo administrativo o judicial en materia laboral y social, que pueden darse antes de la demanda, durante el desarrollo del juicio y en la ejecución de la sentencia firme, por lo que también este trabajo provee de información básica sobre técnicas de oralidad y de procedimiento.

Conviene llevar a cabo esta investigación teórica, **porque** se considera la necesidad social de promover y coadyuvar al estudio y los conocimientos jurídicos sobre la nueva legislación positiva procedimental de los juicios laborales y sociales, aplicando los principios y la norma jurídica procesal, razón y motivación suficientes que determinaron la elección y definición sobre el tema de este trabajo monográfico.

Proporcionar conocimientos sobre el nuevo sistema oral concentrado en las instancias administrativas y judiciales es el **objetivo general** de este trabajo y sus **objetivos específicos** son: Facilitar conocimientos doctrinarios, normativa positiva procedimental y uso de técnicas básicas en la instancia judicial; contribuir a desarrollar capacidades técnicas y teóricas de forma precisa y clara para efectivizar derechos y obligaciones que reclaman o defienden las partes con el nuevo proceso laboral y social; conocer los antecedentes, las fuentes y los principios del Derecho Procesal Laboral y Social nicaragüense; profundizar sobre las actuaciones procesales conforme al procedimiento administrativo laboral oral del Ministerio del Trabajo y al procedimiento de la Ley 815, Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social de Nicaragua.

Las fuentes de conocimiento utilizadas fueron la Ley, como fuente jurídica formal que constituye la fuente hegemónica de nuestro sistema jurídico, la Constitución Política, el Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social de Nicaragua, Ley 815; Código del Trabajo, Leyes complementarias y textos bibliográficos físicos y electrónicos enunciados en las fuentes de conocimiento al final de este trabajo.

Se identifican en esta nueva regulación procesal del trabajo y de la seguridad social, las siguientes **características**: Oralidad, concentración, publicidad, protección del más débil, garantista de la tutela judicial efectiva, derecho a la defensa, acceso a la justicia, equilibra las desigualdades entre trabajadores y empleadores, se ajusta a la realidad económica social del país, brinda mayor celeridad y economía procesal, moderniza, dinamiza y fortalece la justicia.

El método de estudio para realizar y alcanzar los objetivos de este trabajo es **analítico documental**, tomando como base fundamental el estudio y análisis de las leyes laborales nicaragüenses vigentes que norman el procedimiento laboral y social, sus fuentes, leyes y normas conexas, obteniéndose resultados fundamentales expresados en tres capítulos organizados y desarrollados cronológicamente.

En el **Primer Capítulo**, se estudian conceptos, antecedentes y las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo y Seguridad Social; en el **Segundo Capítulo** se desarrolló el procedimiento laboral oral en lo administrativo que obligatoriamente debe tramitarse de previo a los juicios de menor cuantía antela Inspectoría Departamental del Trabajo, como sistema de inspección encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, condiciones de trabajo y protección de los trabajadores relacionadas al pago de salarios, prestaciones sociales, condiciones de higiene, seguridad ocupacional y derecho sindical, conforme al denominado “Acuerdo Ministerial No. JCHG – 019-12-08, Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral”, que regula la tramitación en el Ministerio del Trabajo las solicitudes de: a) suspensión colectiva de los contratos de trabajo; b) cierre de las empresas y c) cancelación de contratos de trabajo por justa causa, contemplados en los artículos 38, 41 literal d) y 48 del Código del Trabajo; y en el **Tercer Capítulo**, se estudió el desarrollo del juicio laboral y social vigente, la competencia objetiva, dirección del proceso y normativa procesal; las actuaciones en audiencias orales y públicas, la teoría del caso aplicada a la formulación de la demanda, la demanda, forma de presentarla y sus requisitos, actuaciones posteriores a la presentación de la demanda, su admisión, audiencia de conciliación y juicio, las pruebas, alegatos conclusivos, sentencia, medios de impugnación, agravios y su contestación, ejecución de sentencia firme, embargo y subasta, todo de conformidad a la Ley 815.

I CAPÍTULO:

1. GENERALIDADES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL Y SOCIAL

1.1. CONCEPTOS:

- ❖ **APELACIÓN:** Recurso que la parte, cuando se considera agraviada por la resolución de un juez o tribunal, eleva a una autoridad judicial superior; para que, con el consentimiento de la cuestión debatida, revoque, modifique o anule la resolución apelada. Pueden apelar, por lo general ambas partes litigantes.
- ❖ **CPTSS:** Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua.
- ❖ **DEMANDA:** Petición formulada en un juicio por una de las partes. Procesalmente, en su acepción principal para el Derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante ejercita en juicio una o varias acciones o entabla recurso en la jurisdicción contencioso administrativa.
- ❖ **DEMANDANTE:** Quien demanda, pide, insta o solicita. El que entabla una acción judicial; el que pide algo en juicio; quien asume la iniciativa procesal. Son sinónimos actor, parte actora y demandante.
- ❖ **DEMANDADO:** Aquel contra el cual se pide algo en juicio o contencioso administrativo; la persona contra la cual se interpone la demanda.
- ❖ **EXPEDIENTE JUDICIAL:** Es el conjunto de escritos, actas y resoluciones donde se encuentran consignados todos los actos procesales realizados en un proceso, los cuales son ordenados según la secuencia de su realización en folios debidamente numerados correlativamente, convirtiéndose en un documento que acredita en forma indubitable el desarrollo de los actos jurisdiccionales de un proceso. Las actuaciones en el expediente judicial deben observar estricto orden de fecha y las fojas o folios que lo componen, deben ser numerados en correcto orden. Los pedimentos que aparezcan en escritos que no observan orden de fecha y foliación no serán atendidos. “El expediente¹ judicial se forma con los escritos de las partes, actas de publicidad procesal, autos y sentencias, actas de los medios de prueba y todo documento que aporten las partes.”
- ❖ **EXCEPCIÓN:** Es la exclusión de la acción o la contradicción por medio de la cual el demandado procura diferir o extinguir la acción intentada.

¹LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL, Arto. 125, p. 47, Managua Nicaragua. Ed. Bitecsa.

- ❖ **INCIDENTE:** Es la tramitación de toda cuestión que siendo distinta al objeto principal del proceso, guarde relación con el mismo y precise la práctica de prueba.
- ❖ **JUICIO ORAL:** Aquel que en sus períodos fundamentales, se substancia de palabra ante el tribunal que ha de resolverlo, sin perjuicio del acta sucinta donde se consigne lo actuado.²
- ❖ **NOTIFICACIÓN:** La notificación es el acto de hacer saber a una persona algún acto o resolución judicial³.
- ❖ **PROCESO:** Conjunto de actos judiciales, concatenados y pre ordenados por el ordenamiento jurídico, mediante los cuales se debe llegar a declarar la certeza o no de una pretensión, en una litis.
- ❖ **PROCEDIMIENTO:** Modo de proceder en la justicia, actuación de trámites judiciales o administrativos; es decir, que es el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución de una causa.⁴ El Procedimiento es el modo cómo va desenvolviéndose el Proceso; los trámites a que está sujeto, la manera de sustanciarlos, el conjunto de tales actos considerados en su sucesión, el procedimiento es el orden de proceder de un proceso.
- ❖ **PLAZO:** Tiempo o lapso fijado para una acción. Vencimiento del mismo, o término propiamente dicho. Procesalmente el espacio de tiempo concedido a las partes para comparecer, responde, probar, alegar, consentir o negar en juicio.
- ❖ **TÉRMINO:** Aquel dentro del cual cabe practicar válidamente las actuaciones judiciales. Tiempo señalado para un fin. Día y hora en que ha de cumplirse o hacerse algo. El establecido en las leyes procesales o el que, usando de sus facultades, señala el juez.
- ❖ **SENTENCIA:** Dictamen, opinión, parecer propio. Resolución judicial en una causa. Fallo en la cuestión principal de un proceso⁵. El más solemne de los mandatos de un juez o tribunal, por oposición a auto o providencia.
- ❖ **RECURSO:** Medio, procedimiento extraordinario. Por antonomasia, en lo procesal, la reclamación que, concedida por ley o reglamento, formula quien se cree perjudicado o

² CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, p. 218, Nueva Edición Actualizada. Edit. Heliasta. Viamone, Argentina.

³ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA, Op.cit. Arto. 106, pag. 18.

⁴ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Óp. Cit. p. 321.

⁵ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Op. Cit . p. 362

agraviado por la providencia de un juez o tribunal, para ante el mismo o el superior inmediato, con el fin de que se reforme o revoque.

- ❖ **RECURRENTE:** Quien interpone un recurso.
- ❖ **RECURRIBLE:** Acto susceptible de ser impugnado con un recurso.

1.2. ANTECEDENTES:

En la etapa precolombina, en el Derecho Indiano, nuestro sistema judicial es muy influenciado por la integración de las funciones Políticas – Administrativas – Judiciales en una sola persona (funcionario), que era el encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas y costumbres establecidas en las tribus indígenas, aunque en algunas de ellas funcionaba el consejo de ancianos. La necesidad de conocer con claridad las normas dadas en el desarrollo de estas sociedades, motivó al estudio y resguardo vía concejo y asesoría para obtener en los juzgadores seguridad en la administración de justicia a través de los fallos o sentencias, generalmente dictadas desde su inicio por los sacerdotes y ancianos, lo que dio a una separación de las funciones administrativas y jurisdiccionales.

Los Aztecas efectuaron muchas migraciones hacia el sur de México dominando un amplio territorio geográfico, influyendo en algunos sistemas judiciales, independizaron al funcionario administrativo del funcionario judicial, establecieron el recurso de apelación, establecieron los procesos judiciales por materia (civil, penal y militar), definieron el proceso judicial de forma oral y permitieron que las partes, contaran con la presencia de asesores que hacían las veces de un verdadero abogado.

En la sociedad Maya, que es la más influyente en nuestro desarrollo, se establecieron procesos judiciales sencillos, no había recurso de apelación y las partes siempre contaban con asesores. Se reforzó el sistema probatorio y se establecen como tales: la confesión, testimonial, presunciones, documental y peritaje (Brujos y Chamanes).

En la etapa del Colonialismo, el derecho procesal tomó muy en cuenta: a) Las Leyes de Indias, diseñadas especialmente para las colonias de América, b) El derecho consuetudinario de los indígenas, c) Las normas establecidas para la Nueva España, d) Las expedidas para la audiencia de México.

Durante el proceso de independencia de Nicaragua, se mantuvieron con fuerza legal todos los procedimientos legales vigentes a esa época, pero es hasta el año de 1871 que se dicta el primer Código de Procedimiento Civil, derogado con el Código de Procedimiento Civil del uno de enero de 1906,

siendo este Código el antecedente del nuevo procedimiento laboral y social nicaragüense, pero a la luz de este Código todos los contratos de trabajo celebrados en esa época, relacionados a la agricultura, construcción, servicios, domésticos, etc., eran subsumidos como contratos de arrendamiento de servicios y las controversias se observaban como demandas civiles.

La influencia de los empresarios hizo que desde 1894, se establecieran leyes opresivas al trabajador, incluyendo la tipificación como fraude el incumplimiento de un contrato de trabajo de parte de un obrero. El 12 de enero de 1945, se promulga el **Código del Trabajo** con el cual nace el procedimiento de los juicios de trabajo. La demanda se podía interponer verbalmente o por escrito y se definen por la cuantía de la manera siguiente:

- **DEMANDAS DE MENOR CUANTÍA (500.00 CÓRDOBAS O MENOS).**

En este procedimiento, la demanda se interpone de forma verbal o escrita adjuntándose los medios probatorios de los que se valdrá el demandante en su pretensión, luego se da a conocer a la parte demandada la demanda, para que en la siguiente audiencia establecida en un plazo de **tres días hábiles** pueda contestar la demanda, concluido el periodo de pruebas, el Juez dicta sentencia dentro de los **dos días posteriores**. Durante el proceso judicial, las partes podían llegar a un avenimiento y así se lo hacían saber al Juez, para que este dictare sentencia definitiva.

La sentencia la dictaba el Juez de acuerdo a la sana crítica y no se sujetaba a la graduación de las pruebas (prueba tasada), sino que era libre y contra esta sentencia no había recurso de apelación, pero se efectuaban consultas calificadas al Tribunal Superior del Trabajo, cuando el Juez que dictaba la sentencia no era abogado.

En esos juicios no era exigido que se rindiera fianza de costas al demandante y cuando la parte demandada no se apersonaba al juicio una vez que era emplazado se le declaraba rebelde.

Se prohibía a los empleadores negar permiso a sus trabajadores cuando estos eran citados para comparecer a los juicios, sin perjuicio del tiempo y salario, evitándose así que éstos incidieran en el desarrollo del proceso.

En el proceso judicial, las partes podían introducir las excepciones e incidentes que tuvieran a bien para sus intereses, siendo resueltas por el judicial en la sentencia definitiva, pero la incompetencia de jurisdicción e ilegitimidad de personería, las resolvía de previo a cualquier otro trámite.

Las pruebas se evacuaban una por una, tomando en cuenta las particularidades de cada una de ellas.

- **DEMANDAS DE MAYOR CUANTÍA (MAYORES DE C\$500.00 CÓRDOBAS)**

El juicio de mayor cuantía era un juicio verbal con las modificaciones establecidas en el Código del Trabajo de 1945. Se tramitaban verbalmente, pero tomando como base jurídica el juicio ordinario del procedimiento civil debidamente modificado, siguiendo la misma técnica y tomando como fuente de derecho, el derecho común.

- **EL PROCESO LABORAL CONFORME AL CÓDIGO DEL TRABAJO (LEY N° 185)**

El Código del Trabajo vigente (Ley N° 185) fue aprobado por la Asamblea Nacional el cinco de septiembre de mil novecientos noventa y seis, publicado en La Gaceta Diario Oficial N° 205 del treinta de octubre de mil novecientos noventa y seis, regulaba en el Título V, del Arto. 307 al Arto. 369 CT., el procedimiento de los juicios laborales observándose relevancia y prevalencia de la forma escrita, siendo muy escasa la forma oral, observándose específicamente en el trámite conciliatorio. Debido a sus particularidades su aplicación conllevaba generalmente a atrasos mayormente en perjuicio de los trabajadores o trabajadoras demandantes, había retardación de justicia, sumándose a ello lagunas o vacíos que debían llenarse con el auxilio de disposiciones del derecho común. De previo a la demanda la parte actora podía solicitar judicialmente medidas preventivas que incluye absolucón de posiciones y reconocimiento de firma; medidas precautorias como el embargo preventivo y aseguramiento de bienes. Ejecutada la providencia precautoria la parte actora debía entablar su demanda dentro de los **quince días**, caso contrario sería revocada de oficio o a petición de parte interesada.

Con la demanda se iniciaba el proceso y se podía interponer de forma escrita o de forma verbal, siendo la autoridad competente el Juez de Distrito del Trabajo o Juez Local Civil; se procedía al examen judicial de cumplimiento de los requisitos formales, observándose la propuesta de pruebas y ordenándose la subsanación obligatoria en caso de omisiones. Presentada la demanda y antes de haber sido contestada, el actor podrá aclarar, corregir y reformarla con nuevos hechos, personas o pretensiones. Una vez presentada en la forma debida, el judicial dentro de las veinticuatro horas dicta auto admitiendo la demanda; se resuelven de previo las excepciones de ilegitimidad de personería y de incompetencia de jurisdicción en caso de ser opuestas, las demás excepciones se resuelven con la sentencia definitiva. Resueltas las excepciones de previo y especial pronunciamiento, se dicta auto de emplazamiento para contestar la demanda dentro del término de cuarenta y ocho horas, señalando

hora, fecha y lugar para realizar trámite conciliatorio. La parte demandada podía contestar la demanda allanándose a ella total o parcialmente, o contestarla negativamente pudiendo oponer excepciones. También podía no contestarla por diversas causas, por lo que a petición de parte o de oficio se declara rebelde, pero podía personarse en cualquier estado del juicio para solicitar la suspensión de rebeldía interviniendo en el estado en que se encontraba el juicio. La parte demandada podía en el escrito de contestación de la demanda contrademandar, por lo que el judicial dictaba auto dando traslado y emplazamiento para que se contestara la contrademanda en la cual se podía oponer excepciones. En el trámite conciliatorio con la presencia de las partes, el Juez leía la demanda y contrademanda si la había, las partes debatían el asunto, el Juez resumía y procuraba la avenencia, se levantaba acta de acuerdo total o parcial, si el acuerdo era total con ello se terminaba el proceso, pero si era parcial se continuaba para verificar los hechos pendientes. Si no había acuerdo total o había acuerdo parcial, se abría a pruebas el juicio por el término de **seis días** que podía ser prorrogable por **tres días** en casos justificados a juicio del juzgador o a petición de parte, citando para la practica de la prueba concentrada propuesta en el término ordinario, también se podían admitir otras pruebas que no se hubieren podido proponer en el término ordinario, como la absolucón de posiciones y la inspección judicial. El judicial permitía excepcionalmente la ampliación del plazo probatorio en búsqueda de la verdad material o si en el término ordinario no se pudo practicar la prueba por razones imputables al Juez. Las pruebas que podían presentar las partes procesales son las siguientes: Documentales, testificales, declaración de parte, absolucón de posiciones, inspección judicial, dictamen de peritos, medios científicos o tecnológicos, exhibición de documentos y presunciones. Concluido el término probatorio, dentro de los **tres días** siguientes se dictaba la sentencia definitiva. Esta sentencia podía ser impugnada o recurrida por los medios siguientes: Recurso de apelación o recurso de hecho, los remedios como la reposición o reforma, la aclaración y la ampliación. La apelación se interponía ante la misma autoridad laboral que dictó el fallo, y debía ser rechazado dentro de los **tres días siguientes** en caso de no ser presentado conforme la ley. Admitida la apelación, la autoridad emplazaba las partes para que dentro de **tres días** de notificada su admisión, comparecieran a estar a derecho y a expresar agravios ante la autoridad correspondiente de segunda instancia, que es el Tribunal de Apelaciones de la circunscripción. En los casos de negativa del recurso de apelación, la parte agraviada podía interponer recurso de hecho ante el Tribunal de Apelaciones de la circunscripción correspondiente, quien pedía las diligencias con citación de la parte contraria, debiendo la autoridad laboral de primera instancia remitirlos en el término ordenado por el Tribunal de Apelaciones y éste resolvía dentro de los **tres días** siguientes de recibidos los autos, sobre la procedencia o no del recurso.

En los casos de incumplimiento de la sentencia firme pasada en autoridad de cosa juzgada, la autoridad de primera instancia que conoció de la demanda, a petición de parte libraba la ejecutoria que consistía en una certificación de la misma, la que debía cumplirse dentro del plazo de **tres días** de notificada, en caso de no cumplirse la parte interesada podía solicitar embargo y remate de los bienes del perdedor. Una vez verificado el depósito de los bienes embargados, se ordenaba la venta de éstos y se mandaba publicar un cartel por cualquier medio de comunicación escrito, señalando hora, fecha y lugar para el remate o subasta, y el valor que servía de base, siendo éste la base el monto de las obligaciones reclamadas para el remate o subasta, siguiendo el procedimiento del Código de Procedimiento Civil.

El procedimiento en que se tramitaba el recurso de apelación establecido en la Ley 185 Código del Trabajo, quedó derogado con la Ley N° 755 Ley de Reforma y Adiciones a la Ley N° 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, en su Arto. 38 bis., que a la letra dice: “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 a-quo 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 los agravios en el acto de la notificación. Agotado ese trámite, el Juez de primera instancia remitirá todo lo actuado el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en un plazo no mayor de tres días hábiles. En 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 apelación con su expresión de agravios y la notificación de la negativa de admisión del recurso por parte del juzgado de primera instancia si lo hubiere.”

El procedimiento laboral de primera y segunda instancia relativo al recurso de apelación y recurso de hecho establecido en la Ley 755, quedó derogado con la entrada en vigencia de la Ley 815 Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social de Nicaragua.

2. FUENTES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL Y SOCIAL

2.1. FUENTES JURÍDICAS

El Derecho Procesal del Trabajo y Seguridad Social tiene sus fuentes consagradas en el Capítulo I, Artículos 1 y 2 de la Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, que “es de orden público y contiene los principios y procedimientos del juicio del trabajo y de la seguridad social, regulando así mismo las formas y modalidades de ejecutar las sentencias en este ámbito jurisdiccional”.⁶

Siendo que el Derecho Procesal Laboral y de la Seguridad Social, desempeña un papel muy importante en la sociedad nicaragüense, se hace necesario con el fin de dar solución a conflictos individuales y colectivos de trabajo y de seguridad social, en la vía administrativa o judicial, observar rigurosamente que las actuaciones estén ajustadas a las fuentes jurídicas y doctrinarias del derecho que regula esta disciplina. “En los casos de vacío, disposiciones de dudosa interpretación o situaciones no previstas se llenarán o resolverán aplicando las normas que regulen los casos análogos, la jurisprudencia y/o el derecho común compatible con las finalidades del proceso laboral.”⁷ Para ello se debe tomar en cuenta las fuentes entendiéndose como su origen, principio o causa primaria y medio en que se expresa la norma.

2.2. PRINCIPIOS ESPECIALES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL Y SOCIAL ORAL

Los Principios de Justicia Laboral y Social se derivan de los Principios Rectores de la Constitución Política. Estos principios⁸ constituyen la guía fundamental de las normas del procedimiento laboral y social oral, están ordenados en el Arto. 2 de la Ley 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, de la manera siguiente:

2.2.1. Principio de Oralidad:

Concepto legal: Es el uso prevalente de la comunicación verbal para las actuaciones y diligencias esenciales del proceso, con excepción de las señaladas en la ley 815, sin perjuicio del registro y

⁶ CÓDIGO DE PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA, Arto. 1. Managua, Nicaragua, 31 de octubre de 2012

⁷ VALLADARES CASTILLO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo Primera Instancia. P.17. Ed. Bitecsa. Edición 2007.

⁸ *Ibidem*, Arto. 2.

conservación de las actuaciones a través de los medios técnicos apropiados para ello, necesarios para producir fe procesal.

Concepto doctrinario: De palabra; de viva voz. De boca en boca, como la tradición oral. Se contrapone especialmente a lo escrito como los exámenes y los testimonios.⁹

2.2.2. Principio de Concentración:

Concepto legal: Referida al interés de aglutinar todos los actos procesales en la audiencia de juicio.

Concepto doctrinal: Consiste en reunir toda la actividad procesal posible en la menor cantidad de actos complejos, evitando por consiguiente la dispersión.

2.2.3. Principio de Inmediación:

Concepto legal: Implica la presencia obligatoria y la participación directa de la autoridad judicial en los actos y audiencias.

Concepto doctrinal: Consiste en realizar las actuaciones procesales, especialmente alegaciones y pruebas, ante el órgano judicial, es decir, ante el Juez. Es éste quien debe entrar en relación directa y personal con las partes, el objeto del litigio y el material probatorio, esto equivale a decir la presencia garante de las partes ante el Juez.

En su sentido principal, todo juez debe entender la inmediación como presencia garante de los derechos de las partes en la práctica de la prueba. Este sentido de interpretación genera como primera consecuencia que no se trata de un deber estatutario simplemente, sino que supone realzar la posición del juez en su función de garantizar los derechos fundamentales de las partes en el proceso, conforme el artículo 160 de la Constitución Política de Nicaragua.

2.2.4. Principio de Celeridad:

Concepto legal: Orientada a la economía procesal y a la rapidez de las actuaciones y resoluciones. Arto. 2, inc. d) Ley 815.

Concepto Doctrinal: Consiste en encontrar solución lo más rápido posible a los conflictos suscitados en el proceso, evitando dilaciones indebidas. Impidiendo la prolongación de los plazos y eliminando

⁹ CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Óp. Cit. p. 228.

los trámites innecesarios, siempre que no origine situaciones de indefensión. Este principio se aplica por economía procesal en la rapidez de las actuaciones y resoluciones.

2.2.5. Principio de Publicidad:

Concepto legal: Referida al acceso del público a las comparecencias y audiencias del proceso, salvo excepciones que puedan acordarse para salvaguardar la intimidad de las personas. Las partes tendrán libre acceso al expediente y a las actuaciones orales del proceso. Igualmente deberán ser informados de todas las actuaciones y diligencias ordenadas por la autoridad judicial en cada fase del juicio.

2.2.6. Principio Impulso de Oficio:

Concepto legal: Deber de la autoridad judicial de tramitar y dar a las actuaciones procesales el curso que corresponda sin que se produzca paralización del proceso. (Arto. 2, inc. f) Ley 815.

Concepto doctrinal: En general el impulso procesal de oficio consiste en impulsar las actividades de tránsito sucesivo de cada una de las fases del procedimiento, o sea, la fuerza que hace avanzar el proceso hacia su fin. Puede ser a petición de las partes o por la propia actividad del Juez o Tribunal. Este principio es de orden más penal que civil y laboral.

2.2.7. Principio de Gratuidad: Concepto legal: Consiste en que todas las actuaciones, trámites o diligencias del juicio, serán sin costo alguno. (Arto. 2 inciso g. Ley 815). Este principio está consignado en el Arto 165 Cn., que ordena: “La Justicia en Nicaragua es gratuita”.

Concepto doctrinario: Los procedimientos judiciales o administrativos derivados de normas o disposiciones del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, se deben tramitar gratuitamente.

Este principio está consignado en el Arto 165 Cn., que ordena: “La Justicia en Nicaragua es gratuita”.

2.2.8. Principio de norma más beneficiosa:

Concepto legal: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador. (Arto. 2 inciso h. Ley 815)

Concepto doctrinal: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajolegales, convencionales o reglamentarias, prevalecería la disposición más favorable atrabajador. Esta es una garantía que consagra el legislador a través de este principio en la tutela de

los derechos del trabajador consignados en la legislación laboral, pues por ser el Derecho del Trabajo un derecho dinámico que es impulsado o puesto en movimiento por distintas instituciones o instrumentos legales, pueda que distintas normas favorezcan la solución de un mismo caso, por lo que se prevé que en caso de duda se aplique la más favorable, indistinta de jerarquía de donde provenga la norma. Ejemplo: Un trabajador tiene diez años de trabajar para la empresa Tijeras S.A. y es despedido sin causa justificada. El Arto 45 C.T. establece una indemnización por despido injustificado de hasta cinco meses de salario en función de los años trabajados y en la Convención Colectiva se fija una indemnización en el mismo concepto y por la misma causa por un mes por año trabajado. ¿Cual de las normas se aplica en este caso? De acuerdo a este principio se aplicaría la Convención Colectiva en vez del Código del Trabajo por contener la norma más beneficiosa para el trabajador. Esta es una manifestación del Principio General del Derecho del Trabajo “In dubio prooperari”. Pero si conviene dejar totalmente claro que la aplicación de este principio es únicamente al concerniente a conflicto entre normas jurídicas, y no para resolver conflictos entre hechos, por cuanto estos últimos escapan a la aplicación de este principio.

2.2.9. Principio de Ultrapetitividad:

Concepto legal: Implica reconocer derechos que resultaren demostrados o probados en juicio, aún cuando no hayan sido invocados en la demanda. (Arto. 2 inciso i. Ley 815)

Concepto doctrinal: Consiste en que el Judicial una vez constatados en el proceso, puede ordenar el pago de otros derechos laborales que no habían sido planteados en la demanda.

2.2.10. Principio de Lealtad y buena fe procesal:

Concepto legal: Tendiente a evitar prácticas desleales y dilatorias. (Arto. 2 inciso j. Ley 815)

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

2.2.11. Principio de Primacía de la realidad:

Concepto legal: Que implica el compromiso de la autoridad judicial en la búsqueda de la verdad material. (Arto. 2 inciso k. Ley 815).

Concepto doctrinal: Consiste en que el judicial tiene la responsabilidad o compromiso de encontrar la verdad material para sustentar la sentencia que corresponda.

2.2.12. Principio de carácter inquisitivo del derecho procesal y de dirección del proceso del trabajo:

Concepto legal: Que concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a la norma adjetiva de otros campos del derecho.(Arto. 2 incisoL. Ley 815).

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.

Concepto doctrinal: Consiste en ampliar los poderes del Juez sobre el proceso, que contribuyen a la elasticidad y autonomía del proceso laboral en relación con otros procesos. Esto en atención al orden público que inviste a la legislación laboral, para facilitar la búsqueda de la verdad de la situación real, que no es distinta de la verdad de la situación jurídica.

2.3. PRINCIPIOS GENERALES DE ORDEN PROCESAL:

2.3.1. Principio del Interés para Recurrir.

En el **Arto. 120 CPTSS**(Medios de impugnación), podemos observar que contra las resoluciones de los órganos judiciales proceden: a. Los recursos que se resuelven por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, el de apelación y el de hecho; y b. Los remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia: la reposición y la aclaración o ampliación. El remedio de reposición se utilizará contra autos o resoluciones que no sean definitivas y el de aclaración o ampliación contra las sentencias que pongan fin al juicio, tanto en primera como en segunda instancia.

2.3.2. Principio de Enriquecimiento Injusto.

Principio que se encuentra en el Arto. 21, Código del Trabajo, caso de daños y perjuicios, cuando se incumplan las condiciones de un contrato de trabajo una vez convenido y antes del inicio de la presentación de los servicios, podrá acudir a los Tribunales de Trabajo, para que estos determinen la existencia y cuantía de los daños y perjuicios.

2.3.3. Principio de Doctrina de los Actos Propios.

Aunque aparece en la doctrina extranjera como de clara inspiración civilista, en nuestro país está incorporada al Derecho Procesal del Trabajo y Seguridad social, en el Arto. 2 de la Ley 815, por seguridad jurídica y por motivos de buena fe.

2.3.4. Principio nadie debe ser condenado sin ser oído y vencido en juicio. La Sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 12 de mayo de 1965 dice: “no se puede fundar la sentencia en un hecho constitutivo que no ha podido controvertirse de adverso...”

2.3.5. Principio Audiatur Ex Altera Parte. Óigase a la otra parte. Su inobservancia tiene como consecuencia la defectuosa constitución de la relación jurídica procesal. Trata de evitar pronunciamientos o fallos en contra de quien no ha sido llamado a juicio.

2.3.6. Analogía: Cuando a juicio de ellos no hay ley que prevea el caso o duden acerca de la aplicación del Derecho, se aplicará lo previsto en la Legislación para casos semejantes o análogos, sea que a controversias semejantes deben aplicarse los mismos principios jurídicos procesales, debe tener en cuenta que la analogía no es en sí una fuente de Derechos, sino un principio de aplicación que solventa el problema de laguna o de interpretación.

2.3.7.El derecho común. Es una fuente normal de derecho sustantivo y procesal del Trabajo, mientras no contraríe lo dispuesto en el Código de Trabajo Ley 185 y Ley 815; en caso de contradicción, el Derecho común será inoperante, bastara que contradiga los principios generales del Derecho del Trabajo, hay que recordar que la legislación del Trabajo tiene carácter especial proteccionista de trabajadores, pero no puede negarse que el Derecho a un todo armónico y se debe tener como fuente de Derecho Común los principios establecidos en el Código Trabajo Ley 185 y Ley 815.

2.3.8.La jurisprudencia.

Es la doctrina legal dictada por los Tribunales Supremos, en sus sentencias que en el mismo sentido hacen jurisprudencia.

CAPÍTULO II

2. EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL ORAL VIGENTE

De previo al uso del procedimiento judicial en demandas de menor cuantía, en que se reclaman o demandan derechos u obligaciones de orden laboral y social, se debe agotar el procedimiento administrativo que para tal efecto están establecidos por los órganos competentes de la administración del Estado. En los juicios de mayor cuantía es opcional de la parte interesada agotar la vía administrativa.

2.1. La Inspección del Trabajo.

La Inspectoría Departamental del Trabajo¹⁰ como sistema de inspección se encarga de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, condiciones de trabajo y protección de los trabajadores relacionada al pago de salarios, prestaciones sociales, condiciones de higiene, seguridad ocupacional y derecho sindical, poniendo en marcha el procedimiento conforme al Acuerdo Ministerial No. JCHG – 019-12-08, Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, que 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. En la práctica esta tramitación también puede ser utilizada para el reclamo de prestaciones sociales y llegar a un acuerdo entre las partes, el acta de acuerdo causa estado y presta mérito ejecutivo. El Inspector o Inspectora Departamental del Trabajo es la autoridad administrativa que conocerá de dicho procedimiento.

Las actuaciones se hacen conforme a los principios de oralidad, inmediación, concentración, publicidad, celeridad, buena fe y lealtad procesal, impulsión de oficio, gratuidad, primacía de la realidad, in dubio pro operario e inquisitividad. El desempeño de las funciones de la autoridad administrativa obliga a la búsqueda de la verdad. En este procedimiento prevalece la forma oral, es breve y contradictorio, se deben apreciar las pruebas aportadas por las partes según las reglas de la sana crítica. La Autoridad deberá siempre presidir las audiencias y lo no previsto se resolverá conforme al derecho común. En este procedimiento la autoridad podrá rechazar de oficio y sin ulterior recurso cualquier actuación de las partes que tienda a retrasarlo o entorpecerlo.

¹⁰ COMPENDIO DE LEYES LABORALES DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA, Ministerio del Trabajo, Ley 290 Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, Arto. 259, pag. 176. Managua, Nic. 2005.

Este procedimiento¹¹ está conformado por: a) La solicitud; b) La audiencia conciliatoria; c) La audiencia probatoria y d) La resolución.

2.2. La solicitud: Podrá ser verbal o escrita y debe presentarse ante la Secretaría de la Inspectoría departamental competente, cumpliéndose con los requisitos siguientes: 1) Designación de la autoridad que conocerá del trámite; 2) Identificación de la parte que interpone la solicitud y de quien lo representa; 3) Identificación de la persona en contra de quien se dirige la solicitud y la dirección el domicilio donde deberá ser notificada; 4) Hechos en que se funda la solicitud y su justificación legal; 5) Los medios concretos de pruebas que se utilizarán en el caso y 6) Lugar para oír notificaciones en la ciudad en la que resida la autoridad administrativa competente.

En los casos de solicitudes de suspensión colectiva de contratos de trabajo, a los requisitos anteriores se deberá agregar los requisitos siguientes: 1) Identificación de las personas trabajadoras cuyos contratos se solicita suspender; 2) Cargo que desempeñan en el centro de trabajo y el salario; 3) Tiempo por el cual se solicita la suspensión y 4) Se deberá acompañar a la solicitud, el acta de la comisión bipartita.

Cuando se trate de cierre de empresa, la solicitud deberá cumplir los requisitos anteriores en lo que fuera pertinente, identificando a las personas que estén de vacaciones, de subsidio, embarazadas y dirigentes sindicales.

2.3. La audiencia conciliatoria: Deberá efectuarse al **segundo día hábil** después de notificada la resolución que la ordena. Si no compareciere la parte que inició el procedimiento se tendrá por desistido éste y se ordenará el archivo de las diligencias. Se justificará la inasistencia únicamente por caso fortuito o fuerza mayor calificada por la autoridad administrativa siempre y cuando dicha justificación se presente al día siguiente hábil de la no comparecencia. La autoridad resolverá, sobre la justificación presentada, al día siguiente hábil y si la declarara con lugar, en la misma resolución fijará la reprogramación de la audiencia fijando ese mismo día su notificación en la tabla de avisos. Entre la notificación de la fijación de la fecha de la nueva audiencia y la realización de ésta, deberán transcurrir al menos **cinco díashábiles**. La reprogramación se hará por una sola vez. Si la persona trabajadora a

¹¹ ACUERDO MINISTERIAL JEANETH CHÁVEZ GÓMEZ 019-12-08, RELATIVO AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL ORAL. Arto. 22. Managua, Nicaragua, 2008.

quien se emplazó a comparecer no asiste a la audiencia conciliatoria el procedimiento se seguirá en su ausencia y le afectará todo lo que se resuelva en la misma y en el resto del procedimiento. La parte ausente podrá comparecer en cualquier estado del procedimiento y lo tomará en el estado en que se encuentre.

2.4. La audiencia probatoria: Se evacuarán todas las pruebas propuestas por las partes excepto la de inspección. En el día y la hora fijada para esta audiencia se comprobará por la autoridad administrativa la asistencia de las partes. Si la parte que inició el procedimiento no comparece se tendrá por desistida la solicitud dictando la autoridad resolución en ese sentido, lo que se hará constar en el acta de dicha audiencia y se ordenará el archivo de las diligencias del caso. Esta resolución es inapelable. Si la persona trabajadora o empleadora o quien la represente, que haya sido citada al procedimiento no comparece, la audiencia se llevará a efecto sin su presencia. Se justificará la inasistencia únicamente por caso fortuito o fuerza mayor calificada por la autoridad administrativa siempre y cuando dicha justificación se presente al día siguiente hábil de la no comparecencia. La autoridad resolverá, sobre la justificación presentada, al día siguiente hábil y si la declarara con lugar, en la misma resolución fijará la reprogramación de la audiencia fijando su notificación en la tabla de avisos. Entre la notificación de la fijación de la fecha de la nueva audiencia y la realización de ésta, deberán transcurrir al menos **cinco días hábiles**. La reprogramación se hará por una sola vez.

Si por razones no atribuibles a las partes esta audiencia no pudiere llevarse a efecto, la autoridad administrativa la reprogramará y notificará a las partes la fecha y hora de su realización mediante la Tabla de Aviso. La notificación de la reprogramación se hará el día siguiente de la audiencia no realizada debiendo llevarse a efecto después de notificada en la hora y fecha que fije la autoridad. Entre la notificación de la fijación de la fecha de la nueva audiencia y la realización de ésta, deberán transcurrir al menos **cinco días hábiles**.

En la audiencia probatoria las partes sólo podrán hacer uso de los medios de prueba que fueron propuestos en la audiencia conciliatoria y en la forma en que éstos han sido regulados. La prueba será rendida primero por la persona que inició el procedimiento y luego por su contra parte, si hubiere propuesto alguna.

Los medios de prueba se evacuarán en el siguiente orden:

Documental, testifical, declaración de parte y peritos. Una vez rendido cada medio de prueba la contraparte en forma oral, breve y precisa hará las alegaciones que le merezcan las pruebas rendidas.

2.5. La resolución

La autoridad administrativa resolverá el caso dentro de los siguientes **cinco días** hábiles de concluida la audiencia probatoria, señalando al terminar dicha audiencia, el día y la hora en que habrá de dictar la resolución, quedando las partes debidamente citadas para esa fecha. La resolución del caso será fundamentada jurídicamente vinculando los hechos alegados, las pruebas evacuadas y las normas legales aplicables al caso.¹²

Si la suspensión de los contratos fuere autorizada se señalará en dicha resolución el tiempo por la que fue autorizada; si se autoriza la cancelación del contrato de trabajo, en la misma deberán indicarse las prestaciones a las que tiene derecho la persona trabajadora y el mandato de que en la liquidación se pague el salario del tiempo que dure la tramitación del caso hasta que la resolución quede firme.

Si se trata de cierre de la empresa, la resolución indicará si las prestaciones sociales calculadas por la empresa están ajustadas a derecho.

Copia del acta donde conste la resolución será entregada a cada una de las partes y por ese hecho se tendrá por notificada la misma. La parte que no asistiere quedará notificada.

Cuando se trate de casos de suspensión colectiva de los contratos de trabajo, serán aplicables todas las disposiciones anteriores con las modificaciones siguientes:

- Las pruebas documentales deberán ser presentadas por la parte empleadora junto con la solicitud; este requisito será considerado fundamental para aceptara trámite dicha solicitud.
- Habrá una audiencia única en la que se llevará a efecto el trámite conciliatorio, la contestación de la solicitud, la proposición de la prueba y su evacuación.
- Si la parte trabajadora solicitare exhibición de documentos, la autoridad administrativa ordenará su presentación al siguiente día hábil de concluida dicha audiencia.

A solicitud de las partes o de oficio se podrá ordenar la prueba de inspección o el auxilio por peritos cuando sean pertinentes, fijando para dicho efecto el segundo día hábil después concluida la audiencia única. La resolución definitiva se emitirá al cuarto día hábil después de concluida dicha audiencia.

¹² ACUERDO MINISTERIAL JEANETH CHÁVEZ GÓMEZ 019-12-08, RELATIVO AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL ORAL. Op. Cit. Arto. 48.

2.6. De la apelación:

La parte que se considere agraviada con la resolución emitida por el (la) Inspector(a) Departamental del Trabajo, podrá apelar dicha resolución en el mismo acto de la notificación o al siguiente día hábil. La apelación será admitida o rechazada al día siguiente hábil de haber sido interpuesta y dicha resolución será notificada por Tabla de Avisos. Dicha apelación será conocida y resuelta por la Inspectoría General del Trabajo.

Si el procedimiento fue tramitado en los departamentos, la parte que interpuso la apelación expresará agravios al siguiente día hábil de haber sido notificada de su admisión, presentando su escrito para la Inspectoría General del Trabajo, ante la Inspectoría Departamental donde se tramitó dicho procedimiento, en original y copia para la contraparte. Presentado de esta forma el escrito, se tendrá por presentado el mismo en la secretaría de la Inspectoría General del Trabajo. En dicho escrito se deberá señalar lugar para notificaciones en la ciudad de Managua.

En los procedimientos tramitados en las Inspectorías Departamentales de Managua los agravios deberán presentarse en la Secretaría de la Inspectoría General del Trabajo.

La Inspectoría Departamental que conoció del procedimiento administrativo en primera instancia, transcurrido el tiempo para expresar agravios remitirá al día siguiente las diligencias creadas a la Inspectoría General del Trabajo para su fallo definitivo. La Inspectoría General del Trabajo anotará en un libro de registro para ese propósito, la fecha de ingreso de las diligencias en apelación, para su fallo dentro de los **cinco días** hábiles posteriores a la fecha de recepción.

La parte a quien le interese contestar agravios deberá presentarlos ante la Secretaría de la Inspectoría General del Trabajo dentro del período que la Inspectoría General del Trabajo tiene para resolver la apelación y sin que dicha autoridad esté obligada a esperar dicha contestación para la resolución de la misma.

Transcurridos los **cinco días hábiles** señalados anteriormente sin que la Inspectoría General del Trabajo se pronuncie, se tendrá por denegada la apelación y concluida la vía administrativa. La vía administrativa se tendrá también concluida con la resolución de la apelación dictada por la Inspectoría General del Trabajo. La parte que no esté conforme con esta resolución podrá hacer uso de sus derechos conforme a la Ley de Amparo.

CAPÍTULO III:

3. EL PROCESO JUDICIAL LABORAL Y SOCIAL ORAL VIGENTE

El proceso se inicia con la demanda con la cual la parte actora ejercita su derecho de acción (facultad) para concretar la pretensión (reclamo específico) en contra del demandado.

De previo a la interposición de la demanda es de fundamental importancia tomar en cuenta los aspectos siguientes:

3.1. LA TEORÍA DEL CASO APLICADA A LA FORMULACIÓN DE LA DEMANDA.

La Teoría del Caso, es el resultado de la conjunción de las hipótesis fáctica, jurídica y probatoria, preparadas por la parte actora con respecto a un caso concreto, o sea el conjunto de hechos que se ha reconstruido mediante la prueba, y se ha subsumido dentro de las normas aplicables de modo que pueda ser probado, siendo este conjunto de hechos el que se defenderá ante el Juez o Tribunal. De lo anterior resulta, que la teoría del caso al expresarse en la demanda, está compuesta por tres niveles o elementos de análisis siguientes:

3.1.1. La Teoría de los Hechos o Teoría Fáctica: Aquí se determina el sujeto activo y pasivo, la acción u omisión, su resultado y su atribución, indicándose que fue lo que ocurrió, donde, como y cuando, refiriéndose a la relación de los hechos ocurridos, de manera clara, precisa, específica y circunstanciada. Ejemplo: Hechos: 1. “A las ocho y treinta minutos de la mañana del día jueves, diez de enero del año dos mil trece, cuando me encontraba cumpliendo con las labores propias de mi cargo de contador en la empresa Construcciones Ambientales, S.A. de esta ciudad , sin ninguna justificación legal fui despedido de mi puesto de trabajo de forma verbal, personal y directa por el señor Juan Rodolfo Montoya García, Gerente de dicha empresa, sin que se me pagara las prestaciones sociales que conforme a la ley tengo derecho...”

3.1.2. La Teoría Probatoria: Es lo que permite formular la demanda, está referida a las pruebas o sea el medio o elemento probatorio útil y pertinente para demostrar los hechos contenidos en la teoría fáctica y que permitirá hilvanar la relación entre las partes (empleador – trabajador – lugar), ya que para que haya caso laboral o social, es condición fundamental y necesaria la existencia de la prueba de los hechos, de tal manera que si no existe el elemento probatorio no podría formularse la demanda, es decir, que no hay derecho laboral o social que demandar. La prueba, es entonces, el elemento necesario para poder formular y probar la demanda y en caso de su ausencia la misma sería rechazada por la

inexistencia de la fundamentación probatoria. Todas las pruebas documentales, instrumentales, absoluciones de posiciones, inspección judicial, exhibición de documentos, confesión, testifical y cualquier otra legalmente establecida, recabadas para formular la demanda le darán a ésta el perfil que permitirá que tome cuerpo de hipótesis. Estos elementos probatorios recabados en función de la preparación de la demanda demostrarán la hipótesis fáctica y jurídica, siendo estos de gran relevancia en la preparación del caso.

3.1.3. La Teoría Jurídica: Son los hechos reclamados subsumidos dentro de la norma jurídica, el fundamento jurídico de la demanda, pero si estos hechos no son subsumibles dentro de la norma, entonces no existe caso laboral social, sino que se está en presencia de una historia pura y simple. Cuando los hechos son subsumibles, pero no hay prueba, entonces se tiene una buena historia laboral o social. Pero si los hechos son subsumibles dentro de la norma y se tiene una buena prueba, entonces estamos en presencia de un verdadero caso laboral o social.

3.2. TÉCNICAS BÁSICAS PARA LAS ACTUACIONES PROCESALES:

3.2.1. ORALIDAD EN EL EXÁMEN DIRECTO

- a) Preguntas de acreditación.
- b) Preguntas introductorias.
- c) Narración principal.
- d) Preguntas descriptivas.
- e) Presentación de evidencia.
- f) Corroboración.
- g) Final climático.

3.2.2. ORGANIZACIÓN DE LAS PREGUNTAS

Se deben organizar conforme a los hechos a probar. No hacer improvisaciones.

3.2.3. AL ESCUCHAR LA CONTESTACIÓN DEL TESTIGO

Se debe observar, lo siguiente:

- Si el tono de voz permite que lo escuche el Juez.

- Si el testigo habla muy rápido o sin claridad.
- Atención a las objeciones de parte contraria que interrumpirán las respuestas.

3.2.4. UBICACIÓN QUE DEBE ESTAR EL INTERROGADOR

Debe observarse que esté detrás de un podio, solo por excepción el Abogado sale del podio y se mueve con los siguientes propósitos:

- Para el manejo de las identificaciones.
- Para enfatizar parte del testimonio.

3.2.5. INTERROGATORIO DIRECTO

El interrogatorio se debe iniciar con preguntas abiertas con las palabras siguientes: ¿Qué? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Por qué? ¿Explique? ¿Describa?

1. EL Juez debe conocer al testigo y humanizarlo en busca de la verdad.
2. El interrogatorio debe ser sencillo. Se deben formular preguntas que se entiendan y destaquen lo indispensable claramente, sin utilizar lenguaje técnico que afecte la interpretación que se dé.
3. Se deben utilizar preguntas de transición y orientación, con ello se ayuda al testigo a recordar y reconstruir su testimonio.
4. Descriptivo, es decir, describir los hechos o evidencia de manera clara y precisa.

3.2.6. CONTRA EXÁMEN:

1. Ser breve. Sobre áreas beneficiosas a nuestra teoría y nada más que eso.
2. Las preguntas deben ser sencillas.
3. Hacer solamente preguntas sugestivas.
4. Solamente preguntar lo que se sabe pueda ayudar a la teoría del caso.
5. Escuchar atentamente la contestación.
6. No “pelear” con el testigo.
7. No permitir que el testigo explique.
8. No repetir el directo.
9. Saber cuándo preguntar.
10. Saber cuándo terminar.

3.3. LA COMPETENCIA OBJETIVA DE LA AUTORIDAD JUDICIAL

En los juicios laborales y de seguridad social, en primera instancia la autoridad competente es el Juzgado del Trabajo y Seguridad Social, y en segunda instancia el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

3.4. LA DIRECCIÓN DEL PROCESO

A la autoridad judicial que es el Juez, le corresponde la dirigir del proceso y también es el encargado de resolver el conflicto laboral o social formulado por las pretensiones de las partes que reclaman o defienden sus intereses particulares.

3.5. NORMATIVA PROCESAL

El procedimiento de los juicios laborales y de seguridad social, es **oral, concentrado y público**. Está regulado desde el Arto. **117** hasta el Arto. **162** de la Ley 815, Código de Procedimiento Laboral y de Seguridad Social de Nicaragua. Todas las actuaciones dictadas por la autoridad judicial y las promovidas por las partes procesales deben realizarse con fundamento a los principios y normas de esta Ley, que también regula las formas y modalidades de ejecutar las sentencias en este ámbito jurisdiccional.

3.6. LA DEMANDA, FORMA DE SU PRESENTACIÓN Y REQUISITOS:

La demanda es un acto procesal con la cual se inicia el juicio y se constituye la relación jurídica procesal, se debe presentar ante el Secretario Judicial. La demanda podrá ser en forma escrita o verbal.

3.6.1. La demanda escrita:

Deberá contener al menos los siguientes requisitos:

- a. El nombre y apellido del demandante, número de cédula de identidad o datos de identidad y designación del domicilio para oír notificaciones; si el demandante es una persona jurídica deberá acreditarse por medio de sus representantes nombrados de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la Ley;
- b. Datos de identificación y domicilio de quienes deban comparecer en el proceso en calidad de demandados o de interesados. Si se demanda a una persona jurídica se expresarán los datos relacionados con su denominación legal o de su representante legal de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la ley si fuere conocido, y en su defecto

los directores, gerentes, administradores, capitanes de barcos y en general las personas que en nombre de otras ejerzan funciones de dirección y administración. Cuando se trate de asociaciones o comités, podrán ser demandadas por medio de quienes funcionen como sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas; c. Los hechos relevantes que relacionan al demandante con la parte demandada, imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas, por servir de fundamento a la petición o pretensión objeto del proceso; d. Lo que se pide o se reclama al órgano judicial; e. La solicitud de los medios de prueba que tenga y que no tenga en su poder, de que intentará valerse en la audiencia de juicio, debiendo solicitar aquellas pruebas que habiendo de practicarse en el mismo requieran el auxilio o aseguramiento del Juzgado mediante diligencias de citación o requerimiento; f. La indicación del lugar y fecha en que se plantea la demanda; y g. La firma del demandante o de la persona que firme a su ruego si no sabe o no puede firmar, ya que esto garantiza la libertad y voluntad en el ejercicio de la acción y la ausencia de ellos conllevan a nulidad de lo actuado. Junto a la demanda deberá acompañarse copia del trámite de conciliación en los casos en que proceda o constancia de haber agotado la vía administrativa en materia laboral o de la seguridad social y tantas copias del escrito de demanda y de los documentos que la acompañen como demandados existan en el proceso. La demanda escrita se presenta ante el Secretario del Juzgado competente.

3.6.2. La demanda verbal:

Se presenta cuando el demandante no pueda presentar la demanda en forma escrita, manifestándola verbalmente ante el secretario judicial designado, quien levantará el acta respectiva, llenando todos los datos y requisitos de la demanda escrita. Si el demandante no puede firmar se hará constar esta circunstancia en la respectiva acta por el Secretario Judicial. La Corte Suprema de Justicia facilitará el formato para formular la demanda en estos casos, que estará disponible en los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social y en la página web de la Corte Suprema de Justicia.

3.7. ACTUACIONES QUE PUEDEN OCURRIR DESPUÉS DE LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA Y ANTES DE LA AUDIENCIA DE JUICIO ORAL PÚBLICA:

3.7.1. Ampliación, corrección o reforma de la demanda:

El demandante, en el término no superior a **cinco días posteriores** a la interposición de la demanda, podrá ampliar, corregir, aclarar o reformar la demanda. También la ampliación se podrá realizar en la oportunidad procesal de la subsanación.

3.7.2. Subsanación de la demanda:

Presentada la demanda, la autoridad judicial revisará si contiene todos los requisitos y en caso de contener omisiones o imprecisiones, ordenará la subsanación correspondiente otorgando para ello, un plazo de **tres días hábiles** al actor, contados a partir de la notificación.

3.7.3. Aseguramiento y anuncio de medios de prueba:

1. Además de solicitarse en la demanda, las partes podrán pedir al órgano judicial, al menos con **diez días** de antelación a la fecha señalada de la audiencia de juicio, aquellas pruebas que habiendo de practicarse en el mismo, precisen diligencias de citación o requerimiento, sin perjuicio de su admisión y práctica en su fase probatoria. El órgano judicial accederá a esa previa petición si la estimare fundada, no exorbitante y además, relacionada con su objeto, pudiendo denegarla por estas causas, sin perjuicio de que sean de nuevo propuestas, admitidas y practicadas durante el juicio o acordarlas en diligencia final, una vez concluido el mismo; y 2. Con al menos **cinco días** de anticipación a la audiencia de juicio ambas partes deberán anunciar los medios de prueba de que intentarán valerse, sin perjuicio de que puedan aportarse en la audiencia otras pruebas que tengan la calidad de sobrevenidas. En ambos casos su admisibilidad será resuelta por la autoridad judicial en la audiencia de juicio en función de su pertinencia para el litigio.

3.7.4. Práctica de prueba anticipada

1. Las partes podrán solicitar en la demanda o en escrito posterior, presentado hasta **diez días** antes de la fecha señalada para la audiencia de juicio, la práctica anticipada de alguna prueba cuando exista el temor fundado de que, por causa de la salud o ausencia de las personas o estado de las cosas, no podrán realizarse en el momento de la audiencia de juicio; 2. También podrá solicitarse la práctica anticipada de pruebas documentales cuya realización en el juicio pueda presentar graves dificultades, debiendo justificarse cumplidamente los motivos de esa solicitud que será resuelta en todo caso por el órgano jurisdiccional con anterioridad a la celebración de la audiencia de juicio; y 3. La práctica de esta prueba se sustanciará ante la autoridad judicial por el trámite de audiencia.

3.7.5. Del empleo subcontratado o tercerizado

En la interposición de la demanda en el caso del empleo tercerizado, el actor podrá solicitar a la autoridad judicial, la comparecencia de la empresa principal usuaria de ese servicio a fin de determinar

en la sentencia la existencia de responsabilidad subsidiaria en los términos formulados por las leyes de la materia.

3.7.6. Admisión de la demanda:

Presentada la demanda en forma debida, o habiéndose realizado las subsanaciones correspondientes, dentro del término de **cinco días**, la autoridad judicial dictará **auto admitiéndola a trámite**, señalando el día y la hora para la celebración de la **audiencia en la que se realizarán los actos de conciliación y juicio** en caso de no avenencia. Al momento de la notificación se entregará a la parte demandada copia de la demanda.

2. Deberá mediar en todo caso hasta un máximo de **quince días** entre la citación y la efectiva celebración de esos actos.

3. Cuando se trate de demandas dirigidas contra la administración del Estado, a excepción de entes descentralizados administrativamente, se entenderán las actuaciones con la Procuraduría General de la República, debiendo el órgano judicial dirigirla y notificarla a su sede correspondiente.

4. Cuando se trate de materia de seguridad social se requerirá a la entidad u organismo correspondiente la remisión del expediente administrativo, que deberá obrar en los juzgados en plazo no superior a **diez días**.

5. Se advertirá a los litigantes que deberán de concurrir a la audiencia de juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse.

6. Asimismo, acordará las citaciones y requerimientos propuestos en concordancia a los hechos de la demanda.

3.7.7. Desistimiento, allanamiento y transacción:

1. Las partes litigantes podrán desistir del juicio, allanarse y transigir sobre lo que sea objeto del proceso.

2. Si el demandante desistiera la autoridad judicial notificará al demandado quien podrá oponerse en el término de **tres días** después de notificado y ésta resolverá lo que estime a bien. Si no hubiere oposición le tendrá por apartado de su demanda dictando resolución en ese sentido, ordenando el archivo del proceso.

3. Si se allanara el demandado la autoridad judicial dictará sentencia estimatoria de la pretensión, salvo que excepcionalmente el órgano judicial considere motivadamente que puede ocasionar perjuicio a terceros o al interés público.

3.7.8. Desistimiento de la demanda por incomparecencia:

Si el demandante, citado en forma legal, no comparece ni hubiera manifestado previamente a la audiencia justa causa que motive la suspensión de la audiencia de juicio, se le tendrá por desistido de su demanda, notificándosele el desistimiento a fin de que pueda interponer por una sola vez remedio de reposición si mediase justa causa. De estimarse el remedio se procederá a citar nuevamente para la celebración de la audiencia de juicio, manteniendo las prevenciones contenidas en el anterior señalamiento. La incomparecencia injustificada del demandado, citado también en forma, no impedirá la celebración de la audiencia de juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía.¹³

3.8. DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y JUICIO ORAL Y PÚBLICO, RATIFICACIÓN DE LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN, EXCEPCIONES Y SU CONTESTACIÓN, RECONVENCIÓN Y SU CONTESTACIÓN.

3.8.1. La Audiencia de Conciliación y su procedimiento:

La audiencia de conciliación, es el acto señalado por la autoridad laboral y social oyendo a las partes para la avenencia total o parcial para evitar el pleito. Se constituye se constituye en la audiencia pública, confirmándose la presencia de las partes o sus representantes, la autoridad judicial les exhortará a flexibilizar sus respectivas posturas y a buscar una solución negociada, indicando con propiedad las ventajas procesales de esta alternativa, pero evitará emitir criterios o valoraciones de fondo sobre ellas. En ese sentido, invitará a la parte demandada a efectuar una oferta que razonablemente pueda ser aceptada por la demandante. Las partes si así lo desean podrán también sugerir las alternativas o soluciones que estarían dispuestas a admitir o adoptar, teniendo la autoridad judicial la obligación de tratar de acercar las posiciones expresadas por cada una de ellas pero cuidando que el acuerdo que pudiera producirse no entrañe abuso o fraude a la Ley.

El procedimiento de Conciliación, es el siguiente:

1. En hora y día señalado, constituido en audiencia pública, confirmada la presencia de las partes o sus representantes, la autoridad judicial les exhortará a flexibilizar sus respectivas posturas y a buscar una solución negociada, indicando con propiedad las ventajas procesales de esta alternativa, pero evitará emitir criterios o valoraciones de fondo sobre ellas. En ese sentido, **invitará** a la parte demandada a efectuar una **oferta** que razonablemente pueda ser aceptada por la demandante. Las partes si así lo

¹³ CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Arto. 84. Op cit.

desean podrán también sugerir las alternativas o soluciones que estarían dispuestas a admitir o adoptar, teniendo la autoridad judicial la obligación de tratar de acercar las posiciones expresadas por cada una de ellas pero cuidando que el acuerdo que pudiera producirse no entrañe abuso o fraude a la Ley;

2. La autoridad judicial de la causa, garantizará que los acuerdos no vulneren las garantías básicas contenidas en la legislación laboral vigente, por lo que no los aprobará cuando aprecie motivadamente en la correspondiente acta que es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes, de fraude de Ley o de abuso de derecho o posición dominante; y

3. En caso que no haya acuerdo así se hará constar en el acta. La autoridad judicial al momento de dictar su sentencia no deberá considerar lo actuado en el intento de conciliación.¹⁴

- **Efectos del acuerdo total**

Si se obtiene un acuerdo total, se levantará de forma inmediata el acta que lo contenga, adquiriendo desde ese mismo momento fuerza ejecutiva para su cumplimiento. Si se ofrecen y aceptan cantidades que puedan hacerse efectivas en el mismo acto, se suscribirán y emitirán los recibos y finiquitos correspondientes, declarando la autoridad judicial resuelta la litis y ordenando el archivo de las diligencias. El texto del acuerdo, hará en estos casos, las veces de la sentencia definitiva y firme.

- **Efectos del acuerdo parcial**

Si el acuerdo es parcial, se darán por resueltas las pretensiones que ahí se acepten y el juicio continuará por aquéllas en las que no hubo acuerdo.

- **Avenimiento en cualquier estado del proceso**

Las partes podrán llegar a un acuerdo en todo momento anterior a que quede firme la sentencia.

- **Ejecución de lo acordado en el trámite de conciliación.**

De no cumplirse lo acordado, se ejecutará por los trámites de ejecución de sentencia.¹⁵

3.9. LA AUDIENCIA DE JUICIO

Es el acto señalado por la autoridad laboral y social a fin de celebrar el juicio oral y público, siguiendo el procedimiento siguiente:

¹⁴ CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Arto. 85.

¹⁵ *Ibidem*, Arto. 89. Op cit.

3.9.1. Ratificación de la demanda:

Si no hubiere avenencia en el trámite de conciliación, se continuará con **la audiencia de juicio**, concediendo la autoridad judicial la palabra al demandante para que **ratifique, o modifique su demanda**, aunque en ningún momento podrá hacer en ella variación sustancial que pueda ocasionar indefensión, lo que le será eventualmente advertido por la autoridad judicial al finalizar su intervención, no teniéndose en ese caso por incorporadas al proceso. El demandante, además de **ratificar la demanda**, podrá efectuarlas oportunas alegaciones para la defensa de sus derechos. La autoridad judicial rechazará verbal y motivadamente las peticiones que se formulen con manifiesto abuso de derecho que entrañen fraude procesal, sin perjuicio de que las partes puedan expresar su protesta a efectos de ulterior apelación.

3.9.2. Contestación de la demanda:

En la audiencia de juicio, después de ratificada la demanda, el **demandado será invitado por la autoridad judicial a contestar verbalmente la demanda**, para que admita los hechos con los que está conforme o los niegue expresamente, debiendo el órgano judicial considerar el silencio respecto a esos hechos o sus respuestas evasivas como admisión tácita de los que le sean perjudiciales. En ningún caso se admitirá contestación escrita a la demanda.

El demandado podrá presentar al Juzgado, antes de **diez días** de la celebración de la audiencia de juicio, **la memoria o resumen de la contestación de la demanda** de la que deberá presentar tantas copias como demandantes haya en el proceso, sin perjuicio de la obligación de depositar la prueba documental que establece la Ley. La presentación de la referida memoria de la contestación a la demanda no exime al demandado de contestar verbalmente la demanda en la audiencia de juicio de conformidad con lo dispuesto en la Ley. Si el demandado no se presentare a la audiencia de juicio se tendrá como no contestada la demanda aun cuando haya presentado la memoria o resumen de la misma previamente.

3.9.3. Excepciones y su contestación, reconvencción y su contestación:

Las Excepciones: El demandado en la misma audiencia de juicio, una vez que se haya contestado la demanda, podrá oponer cuantas excepciones estime procedentes, así como los hechos y alegaciones que pongan de relieve cuanto opte a la pretensión y formular en su caso **reconvencción**, precisando para **poder reconvenir** haberlo anunciado mediante escrito presentado en plazo de **cinco días** desde

que le fue notificada la fecha de audiencia de juicio, expresando en ambos supuestos los hechos en los que la funda y la petición en que se concreta. Habiéndose cumplido previamente los requisitos para ello, a continuación la autoridad judicial oirá la **contestación del demandante a las excepciones propuestas**, pudiendo también conceder la palabra a las partes cuantas veces estime oportunas para aclaraciones o precisiones necesarias respecto de los hechos o argumentos expuestos y para mejor conocimiento de sus respectivas posturas. La autoridad judicial rechazará verbal y motivadamente las peticiones que se formulen con manifiesto abuso de derecho que entrañen fraude procesal, sin perjuicio de que las partes puedan expresar su protesta a efectos de ulterior apelación.

3.9.4.DE LA FASE DE PRUEBA Y RECEPCIÓN DE LA PRUEBA

Contestadas las excepciones, y también contestada la reconvención y sus excepciones si las hubiere, en la audiencia de juicio, la autoridad judicial recibirá la causa a prueba, proponiendo en primer lugar al demandante y seguidamente al demandado practicar las pruebas que precisen, sirviéndose a estos efectos de todos los medios de prueba pertinentes que intenten valerse, pero únicamente se admitirán las pruebas que se hayan formulado y puedan practicarse en ese acto respecto de los hechos sobre los que no hubiese habido conformidad, los cuales serán fijados conjuntamente por la autoridad judicial y las partes.

- **Práctica de la prueba documental**

La prueba documental propuesta con anterioridad a la audiencia de juicio y admitida en ella como pertinente por la autoridad judicial se intercambiará para su valoración, debidamente relacionada, numerada o foliada, pronunciándose, primero el demandante y a continuación el demandado, sobre los documentos aportados por el contrario, manifestando si los impugna por falsos o por no auténticos, los reconoce o desconoce, sin que resulte necesario la entrega de copias de los documentos para la parte contraria. La prueba documental sobrevenida se intercambiará en ese momento, una vez admitida por la autoridad judicial.

- **Falsedad de la prueba documental**

Cuando se hubiese alegado por una de las partes la falsedad de un documento que pueda tener influencia decisiva en la resolución de la causa o que condicione directamente el contenido de la misma, una vez finalizada la audiencia de juicio, se acordará como diligencia final y con suspensión del término para dictar sentencia, la práctica de oficio de una prueba pericial que conduzca a

esclarecerla autenticidad del documento. El informe que se practique se pondrá a la vista de las partes por el término de **tres días** para que efectúen alegaciones, tras las cuales la autoridad judicial dictará sentencia.¹⁶

- **Práctica de la prueba interrogatorio de parte**

Se pasará a continuación a la práctica de la prueba de interrogatorio de parte, si el llamado como titular o representante legal no comparece sin justa causa, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, o con evasivas, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, la autoridad judicial lo valorará en la sentencia en apreciación conjunta con otras pruebas. El llamado a declarar podrá proponer que se practique esta prueba en un tercero, que deberá apersonarse a la audiencia sin ser motivo de suspensión, que por sus relaciones con el asunto tenga conocimiento personal de los hechos, aceptando las consecuencias de la declaración. Para que se admita esta declaración deberá ser aceptada por la parte que hubiese propuesto la prueba.

En ningún caso quien defienda en juicio a cualquiera de las partes, como abogado o abogada o como asesor o asesora, podrá rendir esta prueba.

- **Declaración de parte:**

La autoridad judicial tomará públicamente al declarante, su declaración a preguntas que efectúe la parte contraria, las cuales deberán estar referidas a los hechos debatidos que no hayan merecido conformidad; la contraparte podrá objetar la formulación de una pregunta y la autoridad judicial resolverá de inmediato. La autoridad judicial podrá formular si lo considera necesario las preguntas que conduzcan a aclarar los hechos debatidos.

- **Práctica de la prueba testifical:**

Evacuadas las pruebas anteriores, la autoridad judicial ordenará la presentación de los testigos de cada parte, las que podrán ofrecer la declaración de hasta **tres testigos** por cada uno de los hechos sujetos a prueba, la que deberá ser valorada en su pertinencia por la autoridad judicial, los cuales serán llamados a declarar de manera sucesiva y sin que puedan tener noticia o conocimiento de lo declarado por otro. Antes de iniciar su declaración la autoridad judicial, tomará al testigo promesa de ley, advirtiéndole de las consecuencias penales de falso testimonio, no admitiéndose escritos de preguntas y repreguntas para la prueba testifical.

¹⁶ CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Arto. 93. Op. Cit.

- **Modo de recibir la declaración de los testigos:**

1. Se recibirá primero la declaración de los testigos presentados por la parte actora desarrollando su interrogatorio sin permitírsele preguntas sugerentes o indicativas de la respuesta. La contraparte podrá objetar la formulación de una pregunta y la autoridad judicial tomará inmediatamente la decisión del caso. La parte contraria podrá realizar las repreguntas que estime pertinentes. La autoridad judicial deberá rechazar toda pregunta que denote intimidación, amenaza o la pretensión de confundirlo o amedrentarlo o que no se ciña al objeto de los hechos debatidos;
2. La autoridad judicial podrá formular a los testigos, las preguntas que considere necesarias para la averiguación de la realidad;
3. La autoridad judicial en cualquier momento de esta fase podrá limitar el número de testigos y preguntas cuando considere que los hechos se encuentren suficientemente acreditados o las preguntas sean reiterativas; y
4. No se admitirán incidentes de tacha de testigos, sin perjuicio de los argumentos de las partes sobre ella en la fase de conclusiones.¹⁷

- **Práctica de la prueba pericial**

Se procederá a continuación al examen del perito o peritos propuestos, a los que se tomará promesa de decir verdad y ser imparcial en todas sus valoraciones y apreciaciones, ratificando en su caso el informe que deberá haber sido aportado para ser unido a las actuaciones al inicio de la fase de prueba junto a la documental.

3.10. De la fase de conclusiones

- **Alegatos conclusivos**

Practicadas las pruebas la autoridad judicial oirá los alegatos conclusivos de las partes sobre los hechos controvertidos dirigidas a determinar y concretar las pretensiones demandadas, sin reiterar los argumentos y alegaciones ya efectuados en anterior fase del juicio, pudiendo alterar sus posturas iniciales. **El proceso quedará visto para sentencia**, que deberá dictarse en un plazo no mayor de **diez días** posteriores a la audiencia.¹⁸

¹⁷ CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Arto. 97. Op. Cit.

¹⁸ CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Arto. 99.

3.11. De las diligencias finales

3.11.1. Para mejor proveer

1. Dentro del plazo para dictar sentencia, la autoridad judicial podrá de oficio de forma extraordinaria y para la averiguación de la realidad, decretar para mejor proveer la recepción de alguna prueba que considere necesaria para la resolución del caso, la cual se realizará en **una audiencia especial** que habrá de practicarse en un plazo no superior a **diez días**. Una vez evacuada, las partes podrán, dentro del **quinto día**, presentar escrito de valoración de esta prueba. También, a instancia de parte, podrá acordar la práctica de pruebas que se hubiesen requerido con anterioridad al juicio o propuestas durante el mismo y no practicado por causas ajenas a la voluntad de los litigantes o de la autoridad judicial.

3.12. DE LA SENTENCIA

- Requisitos

La sentencia deberá contener:

- a. La identificación del órgano judicial que la dicta y lugar, fecha y hora en que se emite;
- b. La relación sucinta de los antecedentes procesales;
- c. El establecimiento de los hechos probados, entre los cuales, de tratarse de un proceso con acción de reintegro, habrá de declararse la antigüedad, cargo desempeñado y el salario mensual que percibía el trabajador. Los hechos probados deberán motivarse en relación a las pruebas practicadas;
- d. Las fundamentaciones jurídicas que deberán contener, entre otros, consideraciones generales, doctrinales y principios de equidad y de justicia que correspondan;
- e. El fallo que deberá pronunciarse sobre todas las cuestiones e incidentes que hayan sido objeto de debate, resolviéndolas de manera congruente salvo lo establecido en la presente Ley; y
- f. La firma de la autoridad judicial que la dicta y del Secretario o Secretaria que autoriza.¹⁹

- Inmediación del Juez

La sentencia de instancia habrá de ser necesariamente dictada por la autoridad judicial que presidió la audiencia de juicio. Si por cualquier causa – enfermedad incapacitante, fallecimiento o pérdida de su jurisdicción no pudiera dictarla, deberá celebrarse nuevamente la audiencia de juicio.

¹⁹Ibídem, Arto. 101. Op. Cit.

- **Término para su notificación**

La sentencia deberá notificarse a las partes o sus representantes dentro de los **tres días** siguientes a que fuera dictada.

- **Determinación de concepto y cuantía**

El fallo de las sentencias en que se condene al abono de una cantidad deberá determinar el concepto y la cuantía de ésta, sin perjuicio de las deducciones y retenciones de Ley, sin que en ningún caso pueda reservarse su determinación para ulterior ejecución. En los procesos en que se ventilen causas de derecho el fallo será declarativo.²⁰

3.13. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN, REMEDIOS Y RECURSOS

- **Medios de impugnación**

Contra las resoluciones de los órganos judiciales proceden:

- a. Los recursos que se resuelven por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación: el de Apelación y el de Hecho; y
- b. Los Remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia: la Reposición y la Aclaración o Ampliación.

El remedio de reposición se utilizará contra autos o resoluciones que no sean definitivas y el de aclaración o ampliación contra las sentencias que pongan fin al juicio, tanto en primera como en segunda instancia.

No hay recurso de casación en lo laboral, porque el proceso se agota en la segunda instancia que es el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, que tiene su sede en la ciudad de Managua.

- **Error en la denominación**

Cuando en la interposición de un recurso o remedio se incurra en error respecto a su denominación, se admitirá dicho recurso si del mismo se deduce su propósito y se cumplen las disposiciones pertinentes de este Código.

- **Alcances del remedio o recurso**

1. El recurso o el remedio obligan a revisar el proceso en los puntos de la resolución que causen agravio a las partes;

²⁰CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Op. Cit. art. 104

2. La interposición de un remedio no paraliza la tramitación de lo acordado en la resolución impugnada, por lo que será llevada a cabo continuándose con el proceso, salvo cuando la Ley disponga expresamente lo contrario; y
3. La interposición del Recurso de Apelación suspende el cumplimiento de lo resuelto, salvo que se solicite y acuerde su ejecución provisional.

- **Remedio de reposición**

El remedio de reposición podrá pedirse dentro del plazo de **tres días** de notificada la resolución, debiendo expresar y razonar el agravio causado. De ser admitido a trámite, el órgano judicial oír a la contraparte a fin de que manifieste lo que convenga a su derecho en el plazo de **tres días**, tras lo cual dictará resolución dentro de los **tres días siguientes**. Contra esta resolución no cabe recurso alguno, salvo los supuestos en que esta Ley lo prevea expresamente.

- **Remedio de aclaración o ampliación**

1. Procede la aclaración o ampliación contra las sentencias que pongan fin al juicio o que resuelvan incidentes. Se podrá pedir si hubiere oscuridad, en alguno o algunos de los puntos resueltos sometidos a juicio y ordenados por la ley, error material o no haber dado respuesta a todas las peticiones contenidas en el petitorio de la demanda. Deberá interponerse en el plazo de **tres días hábiles** contados a partir de su notificación y al mismo tiempo en forma subsidiaria el recurso de apelación;
2. Cuando este remedio se interponga en segunda instancia, el plazo de ejecución de la sentencia quedará suspenso mientras el mismo se resuelve por el Tribunal; y
3. En ambas instancias el remedio será resuelto, sin necesidad de oír al resto de las partes en el plazo de **cinco días**.

- **Del recurso de Apelación**

Competencia

El Tribunal Nacional Laboral de Apelación conocerá de los recursos de apelación interpuestos contra las sentencias definitivas dictadas por los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social en toda clase de procesos, frente a los autos definitivos que pongan fin a los mismos y aquellos otros que la ley expresamente señale.

- **Apelación diferida**

1. Si se interpusiera recurso de apelación contra algún auto en los casos que expresamente admita el Código, se diferirá la expresión de agravios y su trámite al momento en que se impugne la sentencia definitiva de primera instancia, quedando condicionado a que la parte reitere la apelación y que el punto tenga trascendencia en la resolución final.
2. La falta de apelación de la sentencia definitiva o del auto, en su caso, determina la ineficacia de las apelaciones diferidas.
3. El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones resolverá las apelaciones diferidas en la sentencia que resuelva el recurso.

Modo de tramitarse el Recurso

1. El recurso de apelación se interpondrá ante el juzgado que haya dictado la resolución que se impugne dentro del plazo de **ocho días** contados desde el día siguiente a la notificación de aquélla.
2. En virtud del recurso de apelación podrá pretenderse, que con arreglo a los fundamentos de hecho y de derecho de las pretensiones formuladas en primera instancia, se revoque el auto o la sentencia y que en su lugar se dicte otro u otra favorable al recurrente, mediante nuevo examen y conforme a la prueba que en los casos previstos por este Código se practique ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.
3. En el recurso de apelación **podrá igualmente alegarse la infracción de normas o vulneración de garantías procesales** debiendo el apelante citar la norma que considere infringida, invocar la indefensión sufrida y acreditar que denunció oportunamente la infracción, si tuvo oportunidad procesal para ello, mediante oportuna protesta.
4. En el escrito de interposición el apelante expresará los agravios que la resolución le cause, la petición de revocación total o parcial del auto o sentencia, la necesidad de nuevo examen de las actuaciones de primera instancia. De ser varios los apelantes contra la misma sentencia, la autoridad judicial acordará la acumulación de los recursos para su tramitación conjunta.²¹

- **Término de admisión del recurso de apelación**

Si la resolución impugnada fuera apelable y el recurso se hubiera interpuesto en tiempo y forma, en el término **dedos días** la autoridad judicial dictará auto por el que se tenga interpuesto válidamente el recurso. En caso contrario, en el mismo término se dictará auto en virtud del cual se denegará la

²¹ CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Arto. 130. Op.cit.

interposición del recurso. Contra el auto que deniegue la interposición del recurso o ante el silencio judicial sólo cabrá el recurso de hecho por denegatoria de admisión.

3.14. Contestación de agravios

El escrito de interposición de la apelación se notificará a la parte apelada para que en el plazo de **diez días** presente ante el juzgado que dictó la resolución recurrida, **escrito de contestación de los agravios**. En caso que los apelados sean varios, el plazo se empezará a contar a partir del día siguiente de la notificación a cada uno de ellos.

3.15. Adhesión al recurso de apelación

1. En el escrito de contestación de agravios el apelado observará el mismo contenido que el previsto para el escrito de interposición.
2. En el mismo escrito el apelado se podrá adherir a la apelación para lo cual formulará los correspondientes agravios y de éstos se concederá el término de **ocho días** a la parte contraria para que los conteste.
3. En un plazo no mayor de **tres días hábiles** de finalizado este último plazo, se remitirá el expediente judicial al Tribunal Nacional Laboral de Apelación.

3.16. Tramitación en el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones

Recibidas las actuaciones se pasarán al magistrado ponente para que instruya las mismas dando cuenta a los demás miembros del Tribunal de su ponencia, señalándose por el Presidente del Tribunal día y hora para la deliberación tras la cual se dictará sentencia previa aprobación, en un plazo no mayor de **sesenta días** contados desde 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 llamado en forma aleatoria.

3.17. Alcances de la resolución

1. Si a instancia de parte o de oficio se apreciare la existencia de infracciones de normas o garantías procesales y las mismas originan la nulidad absoluta de las actuaciones o de parte de ellas, el tribunal lo declarará así, y ordenará la devolución de las actuaciones para su continuación a partir de la diligencia inmediatamente anterior al defecto que la originó.

2. Si se aprecia infracción de normas sustantivas en la sentencia o resolución apelada el Tribunal Nacional Laboral de Apelación estimará el recurso, revocará la sentencia apelada y resolverá sobre el fondo del asunto.

3. La sentencia que se dicte en apelación se pronunciará sobre las cuestiones planteadas en el recurso y en el escrito de contestación de agravios o de oficio por apreciación de mayoría de los miembros del tribunal en lo referente a garantías procesales.

3.18. Del Recurso de Hecho

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, una vez notificado de la negativa o transcurrido el plazo sin que haya pronunciamiento judicial. 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 apelación 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.

3.19. Cosa juzgada: Contra las sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación no habrá ulterior recurso, salvo los remedios de aclaración o ampliación que serán resueltos de acuerdo a lo señalado en este Código. Las resoluciones que dicte el Tribunal causarán estado de cosa juzgada.

3.20. Trámite del incidente de nulidad de actuaciones:

1. Cuando el fallo sea notificado por tabla de aviso al demandado y éste invoque que no fue citado o emplazado personalmente a la audiencia de juicio, o cualquier otro vicio de su notificación, podrá pretender por vía incidental la nulidad de las actuaciones o de la sentencia firme en los casos siguientes:

- a. De fuerza mayor, que le impidió comparecer en todo momento, aunque haya tenido conocimiento del litigio por haber sido citado en forma.
- b. Desconocimiento del juicio y de la sentencia por no habersele notificado personalmente la demanda o estar mal consignados en la misma los datos de su domicilio a estos efectos.

2. El plazo para el ejercicio de esta acción de nulidad de actuaciones será de **dos meses** que se contarán a partir del inicio del procedimiento de ejecución.
3. La resolución en caso de estimar la pretensión del demandado declarará la nulidad de todo lo actuado desde la fecha de señalamiento de la audiencia de juicio y ordenará nueva celebración del mismo.
4. Este incidente tiene por objeto el esclarecimiento de las causas que impidieron la notificación al demandado, y no suspenderá la ejecución de la sentencia, salvo que se preste caución o garantía suficiente de la condena, intereses y costas. El auto que recaiga podrá ser objeto de recurso de apelación en un solo efecto.

3.21. DE LA EJECUCIÓN PROVISIONAL DE SENTENCIA:

3.21.1. Ejecución de pronunciamientos no impugnados

La ejecución provisional de sentencias podrá pedirse ante la autoridad judicial de instancia desde el mismo momento en que se haya admitido el recurso de apelación, respecto a sus pronunciamientos no impugnados, sin necesidad de caución.

3.21.2. Ejecución provisional en materia de derechos fundamentales: 1. Las sentencias dictadas en el procedimiento de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, serán ejecutables provisionalmente no obstante el recurso de apelación que pueda formularse frente a las mismas. 2. Si se trata de despido declarado arbitrario por estas causas, el empleador que apele la sentencia estará obligado, mientras se sustancia el recurso, a **abonar** al trabajador los salarios que se vayan devengando hasta que se dicte sentencia firme y definitiva, así como a efectuar el pago de las cotizaciones de la Seguridad Social, debiendo mientras tanto reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo. Si el empleador no cumple con el abono de los salarios y el pago de las cotizaciones de Seguridad Social deberá pagar adicionalmente al trabajador un día de salario por cada día de retraso en el pago. En el caso que la sentencia fuese revocada, el trabajador no estará obligado a retornar los salarios de esta manera percibidos.

3. Cuando sea la Administración Pública la parte demandada el funcionario que se niegue al cumplimiento de esta obligación deberá pagar una multa de hasta el cincuenta por ciento de la obligación principal.²²

²²CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Arto. 139. Op.cit.

3.21.3. Oposición a la ejecución provisional

1. El ejecutado podrá oponerse a la ejecución provisional prevista en el precepto anterior, en el plazo de **cinco días** desde que le haya sido notificada, siempre y cuando consigne el monto ordenado a pagar en la sentencia o rinda fianza suficiente calificada por la autoridad judicial.
2. La autoridad judicial resolverá lo procedente por vía incidental.
3. Contra la resolución que se dicte no cabe recurso ni remedio alguno.

3.21.4. Pago de prestaciones periódicas de seguridad social

1. Las sentencias condenatorias al abono de prestaciones periódicas de seguridad social que hubieran sido apeladas se ejecutarán provisionalmente, debiendo abonarse al beneficiario la prestación durante todo el tiempo que dure la tramitación del recurso, sin que exista obligación de devolución en caso que la sentencia fuere ulteriormente revocada.
2. Para acreditar este abono el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social deberá aportar certificación de que comienza el pago de esta prestación, con el compromiso de seguir abonándola durante la tramitación del recurso.

De no cumplirse efectivamente este abono se pondrá fin al trámite del recurso.

3.22. DE LA EJECUCIÓN DE SENTENCIA FIRME:

3.22.1. Ejecución

1. Luego que sea firme una sentencia y transcurridos **tres días** se procederá a su cumplimiento a instancia del demandante mediante su ejecución forzosa.
2. La ejecución se llevará a efecto en los propios términos establecidos en la sentencia por la autoridad judicial que hubiese conocido del asunto en instancia o por el Juzgado de la circunscripción judicial en la que se hubiese constituido el título, de no tratarse de sentencia.
3. La ejecución únicamente podrá suspenderse cuando lo establezca la Ley o excepcionalmente, durante un mes, prorrogable por el mismo término, cuando incidentalmente se acredite que los actos ejecutivos pueden ocasionar perjuicios desproporcionados al resto de los trabajadores de la empresa ejecutada o poner en peligro la continuidad de las relaciones laborales subsistentes en ella. La resolución que se dicte podrá ser recurrida en reposición.
4. Se prohíbe la renuncia de los derechos reconocidos al trabajador por sentencia favorable.

3.22.2. Despacho de ejecución

1. Cuando se trate de sentencias condenatorias al pago de cantidad, la autoridad judicial la despachará sin necesidad de previo requerimiento, ordenando el embargo de bienes, créditos y derechos del ejecutado en cuantía suficiente para cubrir el principal de la condena, más una tercera parte de su importe, para cubrir intereses y costas. Contra el auto que se dicte al efecto no procederá recurso o remedio alguno.
2. Se considerará líquida la cantidad que se exprese en la ejecutoria con letras, cifras o guarismos comprensibles, o la que resulte aritméticamente, sin que proceda practicar sobre la misma, descuento o retención alguna, despachándose en todo caso la ejecución por la cantidad que se reclame.
3. La ejecución se despachará por el importe del principal más los intereses moratorios devengados desde la fecha en que se dictó la sentencia de instancia, fijándose provisionalmente en una tercera parte del principal adeudado. El interés corresponderá a la tasa ponderada fijada por el Banco Central de Nicaragua para préstamos entre particulares, determinados por la autoridad judicial al momento en que se tase la liquidación. Así mismo serán por cuenta del ejecutado los gastos causados en la ejecución cuya liquidación se efectuará ulteriormente.

3.22.3. Oposición a la ejecución

1. El ejecutado, dentro de los **diez días** siguientes a la notificación del auto en que se despache la ejecución, podrá oponerse por escrito alegando los siguientes motivos:
 - a. Pago o cumplimiento de lo ordenado en la sentencia, lo que habrá de justificar documentalmente, en el propio escrito de interposición.
 - b. La inejecución por no contener la sentencia o título ejecutivo pronunciamiento de condena.
2. La oposición a la ejecución no suspende o paraliza la misma.
3. Se sustanciará por el trámite de los incidentes.
4. La resolución que se dicte es susceptible de apelación en un solo efecto.

3.23. Medidas oficiosas

La autoridad judicial acordará de oficio en el mismo auto medidas para la averiguación de bienes de titularidad de la parte ejecutada, a cuyo fin remitirá oficios a las entidades bancarias y financieras, al Registro de la Propiedad Inmueble y Mercantil, Jefatura de Tránsito de la Policía Nacional y Dirección General de Ingresos, a los que se indicará que la información solicitada deberá obrar en el Juzgado en el plazo máximo de **cinco días**, con la advertencia de imponer también al funcionario responsable de

su cumplimiento sanciones coercitivas en cuantía equivalente al salario mínimo diario vigente para la industria por día de retraso en el cumplimiento.

3.24. Del trámite de embargo y subasta

3.24.1. Embargo ejecutivo:

Despachada la ejecución se embargarán bienes cuyo previsible valor exceda de la cantidad por la que se ha solicitado, entendiéndose hecho el embargo desde el momento en que se decreta por resolución judicial.

3.24.2. Modo de proceder al embargo:

1. El Juzgado embargará los bienes del ejecutado procurando tener en cuenta la mayor facilidad de su enajenación y la menor onerosidad para la ejecutada, trabando en primer lugar y en todo caso, el dinero depositado en la empresa y en las entidades bancarias o financieras, los valores, instrumentos financieros, créditos y derechos realizables en el acto, y bienes muebles que se hallen en la empresa, y finalmente los inmuebles, mediante anotación preventiva de embargo en el registro correspondiente.
2. Los bienes embargados se depositarán en la persona que nombre la autoridad judicial ejecutora. Cuando los bienes hubieren sido objeto de embargo anterior, el primer depositario lo será respecto de todos los embargos posteriores. En este caso, el ejecutor notificará al depositario el nuevo embargo para los efectos del depósito y a la autoridad judicial que tiene a la orden los bienes respecto del primer embargo.
3. El depósito de dinero, alhajas y valores negociables se hará en un establecimiento bancario.

3.25. Remate o subasta:

El embargo concede al ejecutante el derecho a percibir el producto de lo que se obtenga de la realización de los bienes embargados, por lo que verificado el depósito, la autoridad ordenará la valoración pericial y venta de éstos y mandará a que se publique **un cartel** en cualquier medio escrito de circulación nacional señalando fecha, hora y lugar para el remate o subasta, así como el valor que debe servir de base.

A este efecto se establecerá el justiprecio de los bienes a subastar, hasta alcanzar con los mismos el monto de las obligaciones reclamadas. En caso de haber remanente del valor de los bienes subastados,

éste deberá entregarse a favor del ejecutado. La subasta no podrá celebrarse antes de **cinco días** después de la fecha de publicación del cartel.

El ejecutado podrá publicar en los diarios los avisos que quiera y valerse de cuantos medios lícitos estén a su alcance para obtener mayor precio por los bienes que se vayan a rematar o subastar.²³

En el cartel, los bienes muebles se determinarán con la mayor claridad y precisión posibles. Los bienes inmuebles se determinarán por su situación, linderos y demás circunstancias que los den a conocer con precisión y, si estuvieren inscritos en el Registro de la Propiedad, se indicarán los datos pertinentes.

Los trámites de remate o subasta de los bienes se harán de acuerdo con lo determinado en el Código de Procedimiento Civil, sin otorgar preferencia al primer ejecutante cuando se trata de trabajadores de la misma empresa que sucesivamente hayan solicitado la ejecución de sus créditos. A estos efectos se acumularán obligatoriamente estas ejecuciones hasta **tres días** antes de acordarse el pago, que se efectuará de manera proporcional a las cantidades ejecutadas por cada uno de ellos.

3.26. Embargo de sumas de dinero

Si no fuere el caso de remate o subasta de bienes, por tratarse de sumas de dinero, la autoridad ordenará que con ellas se pague al trabajador.

3.27. Pago del deudor

Si el deudor pagare la suma reclamada se hará constar en autos, se entregará al acreedor la suma satisfecha hasta el límite del principal con intereses y costas, los cuales se liquidarán previa diligencia del secretario judicial, y se dará por terminado el proceso, levantándose de oficio o a solicitud de parte las medidas de garantía que hubieran sido dictadas.

3.28. Apremios pecuniarios

1. Cuando se trate de ejecutar obligaciones de dar, hacer o no hacer, o para obtener el cumplimiento de otras obligaciones legales impuestas en la sentencia, la autoridad judicial podrá tras audiencia de las partes imponer apremios pecuniarios en cuantía que tendrá en cuenta su finalidad, la resistencia al cumplimiento y la capacidad económica del requerido. Las cantidades que pudieran haber sido obtenidas por este concepto de apremio serán ingresadas a la Hacienda Pública.

²³ CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Arto. 148. Op. Cit.

2. Estas obligaciones de dar, hacer o no hacer, podrán ser sustituidas a instancia del ejecutante por vía incidental, por una indemnización sustitutoria en cuantía que habrá de ser fijada en función de los daños causados.

3.29. Trámite de la ejecución frente al Estado

Cuando la Administración Pública fuere condenada al pago de cantidad líquida, el órgano encargado de su cumplimiento acordará el pago concargo al crédito correspondiente de su presupuesto para el pago de importes ordenados pagar por las sentencias dictadas por las autoridades judiciales laborales y de la seguridad social. Las entidades públicas descentralizadas y con personería jurídica propia serán ejecutadas al tenor de las disposiciones anteriores contenidas en esta Ley.

En el caso que no hubiere disponibilidad presupuestaria para cumplir las sentencias de manera inmediata, será responsable de la ejecución de éstas el Ministerio de Hacienda y Crédito Público en el caso del Estado, y en el caso de las municipalidades lo será el Consejo Municipal y en el caso de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica, el Gobierno Regional correspondiente, para lo cual el órgano encargado de su cumplimiento deberá incorporarlo en el proyecto de presupuesto del año siguiente para su efectiva cancelación.

A la cantidad a que se refieren los apartados anteriores se sumará una tercera parte para responder por los intereses y costas.

3.30. Trámite incidental

1. En estas ejecuciones, mientras no conste la total ejecución de la sentencia, la autoridad judicial de oficio o a instancia de parte adoptará cuantas medidas sean adecuadas para promoverla y activarla.

2. Con tal fin, previo requerimiento de la administración condenada y citando en su caso de comparecencia a las partes a un incidente, podrá decidir cuantas cuestiones se planteen en la ejecución y especialmente las siguientes:

- a. Órgano administrativo y funcionarios que serán responsables de realizar las actuaciones.
- b. El plazo máximo para su cumplimiento será de seis meses una vez incluida en la correspondiente partida presupuestaria.
- c. Medidas necesarias para lograr la efectividad de lo mandado, pudiendo imponer sanciones coercitivas a dichos funcionarios en cuantía equivalente al veinticinco por ciento del salario mínimo mensual vigente para el Gobierno Central, Municipal y Regional por día de retraso en el cumplimiento, cuando existiendo la correspondiente partida presupuestaria por negligencia demore su

cumplimiento. La misma sanción se aplicará, en los casos en que el funcionario responsable por negligencia no incorpore a su presupuesto la cancelación de la obligación generada por sentencia firme.

d. Dar cuenta al Ministerio Público de la conducta incumplidora de quienes resulten responsables, para su persecución por si pudiera ser constitutiva del delito de desobediencia o desacato a la autoridad tipificado en el Código Penal vigente.

3.31. De la ejecución del reintegro:

3.31.1. Notificación de cumplimiento y sus consecuencias:

Cuando la sentencia laboral, recaiga en un mandato de reintegro al puesto de trabajo, una vez notificada la sentencia, el empleador o la empleadora tendrá el plazo de **tres días** para poner en conocimiento del trabajador o la trabajadora y del juzgado su **opción** a favor del **reintegro** o de la **doble indemnización** señalada en el artículo 46 del Código del Trabajo. En el caso de que opte por reintegrarlo deberá notificar fehacientemente la fecha y hora en que deberá producirse la efectiva reincorporación al trabajo en término no superior a **cinco días**.

Concluido este término sin que el empleador haya efectuado dicha notificación, el trabajador o la trabajadora podrá solicitar dentro del plazo de **diez días** la ejecución de reintegro, perdiendo el empleador el derecho de opción. Transcurrido ese plazo sin que el trabajador o la trabajadora soliciten la ejecución perderá el derecho de reintegro, manteniendo únicamente el de pago de los salarios dejados de percibir así como la indemnización ordinaria y las prestaciones laborales pertinentes hasta la fecha de notificación de la sentencia.

3.31.2. Ejecución por vía incidental. En los supuestos del artículo anterior, a solicitud del trabajador o la trabajadora la autoridad judicial dispondrá la ejecución de la sentencia mediante el auxilio de un Inspector del Trabajo, con previa notificación de día y hora de la visita inspectiva, para verificar la concreción del reintegro y el pago de sus prestaciones laborales, con informe que deberá rendirse en el plazo de **tres días**.

Si luego de la inspección no se hubiera procedido a la efectiva readmisión o se hiciera en condiciones distintas a las que regían a las de producirse el despido, se ejecutará la sentencia por vía incidental mediante la citación a una audiencia ante la autoridad judicial, con comparecencia de las partes en el término no superior a **cinco días**, en la que dispondrá las medidas necesarias para la ejecución de la sentencia luego de escuchar las alegaciones de las partes.

Si existiesen alegatos contrapuestos sobre la comparecencia o no del trabajador a su puesto de trabajo, la autoridad judicial resolverá lo que proceda pudiendo imponer una indemnización no inferior del triple de la prevista en el artículo 46 del Código del Trabajo, sin perjuicio de dar cuenta al Ministerio Público de la conducta incumplidora de quienes resulten responsables para su persecución por si pudiera ser constitutiva del delito de desobediencia o desacato a la autoridad tipificado en el Código Penal vigente.²⁴

3.32. Ejecución en despidos por lesión de derechos de libertad sindical o demás derechos fundamentales

1. Cuando el despido sea declarado arbitrario por discriminatorio o por producirse con lesión del derecho de libertad sindical o demás derechos fundamentales, y el empleador o la empleadora se negara a reintegrar o no reintegrara efectivamente al trabajador o la trabajadora en su puesto de trabajo en sus mismas condiciones laborales, la autoridad judicial dispondrá la ejecución de la sentencia en sus propios términos de obligatoriedad del reintegro mediante el auxilio de un Inspector del Trabajo para verificar su cumplimiento.
2. Cuando el empleador no hubiera procedido a reintegrar al trabajador en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que tenía con anterioridad al despido, la autoridad judicial impondrá, tras audiencia de las partes, apremios pecuniarios diarios en cuantía equivalente al cincuenta por ciento del salario mínimo mensual vigente del sector correspondiente por cada día de retraso en el cumplimiento, hasta que se cumpla la sentencia.
3. Se sustituirá esta obligación de reintegrar al trabajador o la trabajadora únicamente en los casos de empresas desaparecidas o cerradas, por una indemnización no inferior del triple de la prevista en el artículo 46 del Código del Trabajo, sin perjuicio de dar cuenta al Ministerio Público de la conducta incumplidora de quienes resulten responsables.

²⁴ CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Arto. 157. Op. Cit.

CONCLUSIONES:

Del estudio y análisis del presente trabajo obtienen las conclusiones siguientes:

1. El procedimiento laboral en la forma escrita establecida en la Ley 185 Código del Trabajo, era un cuerpo de normas incompletas e insuficientes para valerse por sí mismo, pues tenía que auxiliarse del derecho común para resolver situaciones específicas, además causaba constantemente retardación de justicia tanto en primera como en segunda instancia.
2. Que el nuevo procedimiento mixto (oral y escrito) con la prevalencia de la oralidad, viene a ser más expedito y bondadoso que el anterior, pues prevé la no retardación, el abono de los salarios en los casos de reintegro y evitará atrasos que pudieran ocasionar las partes procesales y los operadores de justicia al poner en marcha con este novedoso motor jurídico moviendo el andamiaje jurisdiccional.
3. Que tanto el actor como el demandado podrán obtener justicia a sus peticiones laborales o sociales con mayor rapidez y mejor efectividad.
4. Que la nueva norma procesal laboral y social tiene gran importancia en el país, por su aporte a mantener el equilibrio, la armonía y la paz social necesarios para el desarrollo integral de Nicaragua.
5. Que este trabajo es de importante utilidad para el estudio de la nueva legislación procesal en materia laboral y seguridad social.

RECOMENDACIONES:

1. Para que se cumpla de forma legal y material con el espíritu y objeto de la Ley 815, el Estado a través del Poder Judicial, Asamblea Nacional y Poder Ejecutivo debe sistematizar y profundizar el desarrollo de las actividades de capacitación sobre el nuevo procedimiento laboral y social dirigido a los operadores de justicia en la instancia judicial y administrativa.
2. Las Universidades públicas y privadas impulsen seminarios, cursos y maestrías para actualización sobre el nuevo Derecho Procesal del Trabajo y Seguridad Social dirigidos a trabajadores, empleadores, sindicalistas y académicos.
3. Crear programas de auto consulta bibliográfica material o electrónica dirigidos a las personas interesadas en el nuevo procedimiento laboral y social.
4. Que la Excelentísima Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, de seguimiento a los resultados procesales judiciales para evaluar la efectividad de la norma y mejorar su cumplimiento.

FUENTES DE CONOCIMIENTO:

LEGISLACIÓN:

- Acuerdo Ministerial No. JCHG – 019-12-08, Procedimiento Administrativo Laboral Oral. Ministerio del Trabajo. Managua, Nicaragua, 10 dic. 2008.
- Apuntes Seminario Monográfico, V Año, 2012, UNAN – León.
- Código Civil de la República de Nicaragua Tomo I. Ed. 1999, Managua, Nic. Bitecsa, 322p.
- Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua. Ed. 1999, Managua, Nic. 362p.
- Constitución Política de la República de Nicaragua. Ed. Actualizada Movimiento Autónomo de Mujeres de Nicaragua. Managua, Nic. 2004.
- Decreto 63-99, Reglamento a la Ley N° 260, Managua, Nic. 14 mayo 1999.
- Decreto N° 13-97, Reglamento de Inspectores del Trabajo, La Gaceta, Diario Oficial N° 41, 27 de febrero de 1997.
- Estudio Método de la Investigación, Tema Derecho y Ciencia Jurídica. UNAN León, 2010.
- Ley N° 474 Ley de Reforma al Título VI, Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua. La Gaceta, Diario Oficial del 21 octubre 2003, N° 133, Managua.
- Ley 755, Ley de Reforma y Adiciones a la Ley 260 Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. La Gaceta N° 57, 24 marzo 2011.
- Ley N° 260, Ley Orgánica del Poder Judicial, La Gaceta Diario Oficial N° 137, 23 julio 1998.
- Ley N° 442 Ley de Interpretación auténtica del Artículo 236 del Código del Trabajo, La Gaceta, Diario Oficial N° 206, 30 octubre 2002.
- Ley N° 456 Ley de Adición de Riesgos y Enfermedades Profesionales a la Ley N° 185, Código del Trabajo, La Gaceta, Diario Oficial N° 133, 8 junio 2004.
- Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, La Gaceta, Diario Oficial N° 229, 29 noviembre 2012.
- Ministerio del Trabajo, Compendio de Leyes Laborales de la República de Nicaragua, Managua, Nic. 2005. 250p.
- Reglamento General de la Ley de Seguridad Social, Decreto N° 975, 11 de febrero de 1982, La Gaceta No. 49, 1 marzo 1982.

LIBROS:

- Apuntes Seminario Monográfico, V Año 2012, UNAN – León, Nicaragua.
- Compendio de Leyes Laborales del Ministerio del Trabajo de la República de Nicaragua, Managua, Nicaragua, 2005.
- Diccionario Jurídico Elemental, Guillermo Cabanellas de las Cuevas. Nueva ed. Buenos Aires, AR: Heliasta, 1993. 422p. ISBN 950-9065-98-6
- Guía de Estudio Método de Investigación. Tema Derecho y Ciencia Jurídica. UNAN – León, 2010.
- Teoría del Estado y el Derecho. Ed. 1988. Moscú URSS. Editorial Progreso, 1988. 287p. ISBN 5-01-000602-2
- Valladares Castillo, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo Primera Instancia. 1ª ed. León, Nicaragua. Bitecsa, 2007. 111p.

DOCUMENTOS DIGITALES:

- ALARCON FLORES LUIS ALFREDO, DERECHO PROCESAL LABORAL. Centro de Tesis, Documentos, Publicaciones y Recursos Educativos. Disponible en <http://www.monografias.com/usuario/perfiles/alarconflores>.
- ALEMAN MENA DONALD. Eficacia de la Sentencia en Materia Laboral. Disponible en Wikipedia. [Org/wiki/Derecho_Procesal_Laboral](http://org/wiki/Derecho_Procesal_Laboral)
- DERECHO PROCESAL LABORAL. Disponible en [http://google.com/ni/url?;](http://google.com/ni/url?;www.monografias.com) www.monografias.com › derecho procesal laboral;
- PROYECTO DE LEY CODIGO PROCESAL LABORAL DE NICARAGUA. Disponible en <http://www.inej.edu.ni/novedades/proyecto-de-ley-codigo-procesal-laboral-de-nicaragua-1231.html>;
- QUE ES UNA MONOGRAFIA. Disponible en www.monografias.com/trabajos7/sisinf.shtml
- VILLABELLA ARMENGOL Carlos Manuel. Investigación y Comunicación Científica en la Ciencia Jurídica. Ed. 2009. Puebla. México. Editorial Benemérita Universidad de Puebla, 1999. 302p. ISBN 978-607-036-7. Disponible en <http://www.icipuebla.com/revista/ius/>