

# **Indice.**

Introducción.....	1
-------------------	---

## **CAPÍTULO I**

### **El Proceso**

1. Concepto y Naturaleza.....	4
1.1. Etimología.....	4
1.2. Definición de Proceso.....	4
1.3. Naturaleza Jurídica.....	6
1.4. Presupuestos Procesales.....	8
2. Principios del Proceso.....	9
2.1. Formas del Procedimiento.....	11
2.1.1. Procedimiento Escrito.....	11
2.1.2. Características del Procedimiento Escrito.....	12
3. El Procedimiento Oral.....	13
3.1. Concepto y Principios Generales.....	13
3.2. Evolución de la Oralidad.....	15
3.3. Principales Caracteres de la Oralidad.....	17
4. Tipos De Procesos.....	18
4.1. El Proceso Civil.....	18
4.2. El Proceso Penal.....	21
4.3. Proceso Laboral.....	24
4.4. El Proceso de lo Contencioso Administrativo.....	27

## **Capítulo II**

### **Principios Rectores del Procedimiento Laboral**

1. Derecho Procesal del Trabajo.....	30
2. Principios del Procedimiento en el Proceso Laboral.....	32

2.1. División de los Principios.....	33
3. Principios del Procedimiento Laboral (Derecho Positivo Nicaragüense), Arto. 266 CT.....	38
3.1. Principio de Gratuidad.....	38
3.2. Principio de Inmediación.....	41
3.3. Principio de Publicidad.....	44
3.4. Principio de Impulsión Procesal.....	47
3.5. Principio de Concentración.....	50
3.6. Principio de Lealtad Procesal y Buena Fe.....	53
3.7. Principio de Celeridad.....	56
3.8. Principio de Conciliación.....	60
3.9. Principio de Ultrapetitividad.....	64
3.10. Principio de Inquisitividad.....	66

### **Capítulo III**

#### **Proceso Laboral en el Sistema Nicaragüense Concepto de Oralidad.**

1. Debido Proceso en las Actuaciones Judiciales.....	69
2. Breve Descripción del Proceso Laboral.....	69
2.1. La demanda.....	71
2.2. Contestación de la demanda.....	73
2.3. Trámite Conciliatorio.....	74
2.4. Período de Prueba.....	75
2.5. Medios de Prueba.....	76
2.6. La Sentencia.....	78
2.7. Clasificación de las Sentencias.....	79
3. Particularidades del Proceso Laboral Nicaragüense.....	81
3.1. Las Partes en el Proceso Laboral.....	81
3.2. Procedimiento del Juicio.....	82
3.3. Trámite de Conciliación.....	83

3.4. Excepciones.....	84
3.5. Período de Pruebas.....	85
3.6. Medios de Prueba.....	88
3.6.1. La Prueba Documental.....	89
3.6.2. La Declaración Testifical.....	89
3.6.3. Declaración de Parte.....	90
3.6.4. Inspección Judicial.....	91
3.6.5. Dictamen de Peritos.....	92
3.6.6. Las Presunciones.....	93
4. La Sentencia.....	94
5. La Oralidad.....	96
5.1. La Oralidad.....	97
5.2. Disposiciones Legales del Procedimiento Laboral vigente que contiene el Principio de Oralidad.....	99
Conclusiones.....	104
Recomendaciones.....	107
Bibliografía.....	109

## **Dedicatoria.**

A mis Padres: **Doña Dorita Morales Ortega de Pérez (q.e.p.d.) y Don Guillermo Pérez Saballos**, quienes me inculcaron con su ejemplo principios y valores que me motivaron a abrazar la noble profesión del Derecho, a ellos mi respeto y gratitud eterna.

A mis hijos: **Aura María, Ronald Ernesto, Gloria Esperanza y Emma Lucía**, que representan para mí un motivo especial para enfrentar con firmeza y entusiasmo los complejos retos de la vida actual.

A mi esposa: **Gloria Esperanza Esquivel Olivera**, con especial cariño por compartir conmigo la lucha por alcanzar mayores logros y victorias en los días de nuestra existencia.

A mis hermanos: **William, Henry e Ivania**, con la fraternidad de siempre, en los buenos y malos momentos.

A mis maestros, de épocas pasada y presente, quienes con verdadera vocación de enseñanza contribuyeron a mi formación como Profesional del Derecho; en especial a mi tutor Doctor Luis Enrique Morales Parajón; prestigioso académico de esta Casa de Estudios.

A los maestros por excelencia: Doctor Ramiro José Guevara Ríos (q.e.p.d.) y Lic. Carlos Marvin Moreno Hernández (q.e.p.d.) como un humilde tributo a sus memorias.

A mi particular amigo **Licenciado Alberto Jerónimo Altamirano Escobar**, con quien he compartido, vicisitudes de la vida como compañero de trabajo y como compañero de Estudios del Curso de Postgrado, que hoy con éxito concluimos.

## **Agradecimiento.**

Expreso por este medio mi gratitud al **Doctor Carlos Hernández López**, Vicerrector General de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. Y al **Licenciado Francisco Valladares Castillo** Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNAN-León; por haberme brindado la oportunidad de participar en el Curso de Postgrado Maestría en Derecho Laboral; estudios especializados que me permitieron actualizar y profundizar mis conocimientos jurídicos, en particular el Área Laboral.

Al personal de la Biblioteca de esta Facultad de Derecho en especial a la **Licenciada Luvy Machado, Doña Martha Carvajal, Don Mariano Salinas** y resto del personal; por su apoyo y colaboración para la realización de este trabajo.

Al **Licenciado Francisco Andrés Acetuno Sánchez**, y demás colaboradores por su apoyo para la conclusión de la presente monografía.

***Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua  
(UNAN-León)  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales***



***Tesis previo a optar al Título de  
Master en Derecho Laboral***

**Tema:**

***El Principio de Oralidad en la  
Legislación Laboral Nicaragüense***

**Autor: Lic. Ronald Horacio Pérez  
Morales**

**Tutor: Dr. Luis Enrique Morales  
Parajón**

**León, Nicaragua, Mayo del año 2002.**

# **Introducción.**

Nuestra sociedad para adaptarse a las circunstancias cambiantes del mundo moderno, necesita de instrumentos legales que respondan a las necesidades de las mismas; es decir, se deben de promulgar leyes adecuadas a la realidad socio-económica de nuestro país para asegurar la organización del Estado y el funcionamiento de sus instituciones.

En la Práctica Forense, he observado con preocupación que nuestro Sistema Procesal Civil, rogado y eminentemente escrito, trae como consecuencia una justicia tardía, razón que me ha motivado a hacer mi trabajo investigativo sobre el tema El Principio de Oralidad; por ser este un mecanismo que genera una Sistema de Comunicación entre el juez, las partes y los medios de prueba que permite descubrir la verdad de los hechos controvertidos de forma mas eficaz y en un menor tiempo.

El Carácter proteccionista del Derecho del Trabajo reclama para su realización de un proceso especial, tal carácter se persigue en el proceso a través de principio propios que le imprimen caracteres específicos como la oralidad, inmediatez, etc., asegurando a través de estos la tutela efectiva del trabajador. A tono con lo señalado fue incorporado en el Código del Trabajo vigente el Derecho Procesal del Trabajo que establece un proceso especial para la solución de conflictos laborales, con características de autonomía, que nos remite únicamente al procedimiento común en los casos no previstos en dicho cuerpo legal y en las disposiciones legales complementarias prescritas en dicho texto.



En nuestro Derecho Procesal del Trabajo fue incorporado como Principio del Procedimiento Laboral la Oralidad de la actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites. El juicio oral es considerado mas idóneo para juzgar y averiguar la verdad y con su aplicación se satisface el anhelo de justicia en un menor tiempo y se garantiza una justicia laboral intrínsecamente mejor; en las legislaciones de los países en donde acoge este sistema, han visto en el mismo la solución a los problemas de asegurar la justicia y evitar su retardación.

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo, hacer un análisis jurídico sobre la aplicación práctica en nuestro sistema procesal del Principio de Oralidad en el Procedimiento Laboral, establecido en el Libro II del Código Laboral vigente.

En nuestro medio, como es de nuestro conocimiento no contamos con estudios jurídicos laborales adecuados a la realidad, por lo que es de urgente necesidad motivar a los especialistas a realizar trabajos investigativos sobre estos temas.

Con las consideraciones expuestas a lo largo de este trabajo, no pretendo plantear soluciones o juicios concluyentes; sino, al menos generar discusión en torno a estos temas y motivar hacia un análisis con mayor profundización sobre los mismos.

La presente monografía está estructurada en tres capítulos.

El Primer capítulo se abordan aspectos generales del proceso, considerado este como una de las instituciones fundamentales del Derecho Procesal, en el desarrollo de dicho capítulo se define el

proceso, contiene una breve explicación de las diferentes teorías sobre su naturaleza jurídica; se hace referencia a los presupuestos procesales, principios del proceso, formas del procedimiento oral y escrito; su característica y se clasifica los tipos de proceso según nuestro derecho positivo.

En el Segundo Capítulo se expone en forma breve sobre los principios rectores del procedimiento laboral; se clasifican los principios del proceso en comunes y específicos y una breve exposición de los principios del procedimiento laboral (Derecho Positivo), realizando un comentario de cada uno de ellos tanto del desde el punto de vista doctrinario como del Derecho Positivo.

En el Tercero y último capítulo, contiene la parte medular de este trabajo y se refiere al Proceso Laboral en el Sistema Nicaragüense; se describe el procedimiento del juicio laboral: Demanda, Excepciones, Conciliación, Pruebas, Medios de Prueba y Sentencia; aspectos particulares del proceso laboral nicaragüense y la última parte del capítulo referido a la Oralidad; y se hace un breve comentario sobre las disposiciones legales del procedimiento laboral que contiene el Principio de Oralidad.

# **Capítulo I**

## **El Proceso**

### **1. Concepto y Naturaleza.**

#### **1.1. Etimología:**

Gramaticalmente la expresión "Proceso", es un vocablo que procede del Latín: Processus y significa "acción de ir adelante". En su acepción forense alude a la actuación en la que se realizan trámites judiciales o administrativos.

#### **1.2. Definición de Proceso:**

En su acepción jurídica mas general, la palabra proceso, comprende a los procesos legislativos, administrativos, civiles, penales, mercantiles, electorales y laborales.

Es una serie de actos concatenados y preordenados por el ordenamiento jurídico, mediante los cuales se debe llegar a declarar la certeza o no, de una pretensión y esta decisión tiene fuerza de cosa juzgada.

Para el maestro Eduardo Pallares, el Proceso es una serie de actos jurídicos que se suceden regularmente en el tiempo y se encuentran concatenados entre sí por el fin u objeto que se quiere realizar con ellos. Lo que da unidad al conjunto y vinculación a los actos es precisamente la finalidad que se persigue, lo que configura la institución de que se trata.

Chiovenda, clásico del Derecho Procesal, propone el siguiente concepto de Proceso: Es el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la Ley, en relación a un bien que se presenta como garantizado por ella por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria.

De ambas definiciones, los intérpretes han inferido lo siguiente:

El ejercicio de la función jurisdiccional que tiene por fin decir el Derecho en el caso concreto mediante una declaración judicial que constituye en adelante las reglas obligatorias con carácter definitivo e inmodificables, se realiza por medio del proceso. Esa declaración la efectúa el Juez (en representación del Estado), luego de una serie de actos que constituye dicho proceso, en lo que se denomina sentencia. Que es el acto final de todo ese proceso.

Aunque en el proceso hay una multiplicidad de actos de varios sujetos, entre todos esos actos y todos esos sujetos que los realizan se produce un fenómeno unitario en relación con el desempeño de una sola función que es la función jurisdiccional, la finalidad de esos actos es la dicción del Derecho para solucionar la controversia que ha sido sometida al Juzgador.

Al aplicar el término proceso al ámbito jurisdiccional, implica la actividad jurídica de las partes, y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución obligatoria.

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho en un caso controvertido como a los

actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte, es decir, comprende tanto el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que esta carecería de toda razón de ser si las partes y el Juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y obtener, de esta manera la completa satisfacción del derecho declarado.

### **1.3. Naturaleza Jurídica:**

Al respecto existen diversas teorías para explicar la naturaleza jurídicas del proceso, de las que podemos mencionar las siguientes:

- a) Teoría que considera al proceso como relación jurídica. Esta teoría sostiene que el proceso es una relación jurídica de derechos y obligaciones entre todos los que participan en el, pero es una relación de derecho público, porque interviene el Estado; a través del órgano jurisdiccional y la relación jurídica será entre todos los sujetos del proceso, como son el juez, las partes, los testigos, los peritos, etc.

Esta teoría es sostenida por Chiovenda, quien dice que el proceso es una relación jurídica de Derecho Público, pero además, autónoma y compleja, autónoma porque tiene vida y condiciones propias, independientemente de la voluntad concreta de la ley afirmada por las partes, además, es compleja porque no comprende un solo derecho u obligación, sino un conjunto de varios derechos y obligaciones coordinados en un fin común que sería satisfacer las pretensiones de las partes.

- b) Teoría que considera el proceso como una relación contractual o cuasi-contractual.

Estas teorías que atribuyen al proceso naturaleza contractual se basa en principios actualmente superados por la doctrina mas autorizada. El proceso no produce entre las partes los efectos inherentes a un contrato, la falta de contestación del demandado a la demanda no impide la constitución de la relación jurídica procesal, las obligaciones que de la constitución del proceso pueden emanar no son de carácter privado, sino público, así mismo las sentencias resultado del proceso no necesita de consentimiento de las partes para su validez y efectos jurídicos.

La doctrina que presenta al proceso como cuasi-contrato no goza de mayor aceptación que el anterior, al sustituir con ella la del contrato procesal, se pensó en eliminar las objeciones señaladas a esta. Esta teoría que nació de la crítica a la contractualista, sostiene que si el proceso no es un contrato por no contener la voluntad de las partes, entonces es un cuasi-contrato, toda vez que según los defensores de esta doctrina, la fuente de las obligaciones son: el contrato, el cuasi-contrato, el delito y el cuasi-delito.

- c) Teoría que considera al proceso como situación jurídica. Esta teoría niega al proceso la naturaleza de una relación jurídica y sus defensores argumentan que en cuanto las partes carecen de deberes procesales no cabe

hablar de una relación procesal, sino de situaciones jurídicas, de perspectivas, posibilidades y cargas.

- d) Teoría que consideran al proceso como una institución.

Algunos autores oponen al concepto de relación jurídica el de Institución, en cuanto afirman que es la verdadera naturaleza del proceso, entre ellos encontramos a Guasp que utiliza ese término para la elaboración de su teoría, actualmente se puede afirmar que la explicación de la naturaleza jurídica del proceso como Institución se haya abandonada hasta por sus más decididos partidarios.

La naturaleza jurídica del proceso, es la de ser instrumento del órgano jurisdiccional para que este pueda llevar a cabo su función, pues fuera del proceso no es posible tal actividad, es decir, la jurisdicción solo actúa en el proceso, obedece a principios básicos de justicia y seguridad, se rige por principio propio, orientadores de su específica naturaleza.

#### **1.4. Presupuestos Procesales.**

Para establecer una relación jurídica procesal es necesario que se cumplan determinados requisitos que la hagan posible, dichas condiciones se denominan presupuestos del proceso y son los siguientes:

- a) Un órgano jurisdiccional.
- b) Las partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto (Legitimidad procesal activa o pasiva).

- c) La petición del interesado, demandado al órgano jurisdiccional la solución del caso controvertido.
- d) Que esta petición se haga saber a la parte contraria, mediante el acto formal del emplazamiento<sup>1</sup>.

La doctrina contemporánea distingue entre Proceso y Procedimiento. El Proceso como relación o como situación es principio o idea jurídica directriz, el Procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso. Por otra parte el Proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto, el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido.

## **2. Principios del Proceso:**

El proceso en general como institución jurídica está regido por un conjunto de principios y normas que le dan una determinada configuración y estructura y lo orientan con mayor o menor eficacia en su finalidad propia que es la de servir de instrumento para garantizar la paz y el orden social mediante la solución de los conflictos originados por intereses o derechos individuales o colectivos en pugna. Este conjunto de principios del proceso varía según el sistema procesal, según el país e incluso según la materia y hasta la cuantía e importancia de los intereses en conflictos. Aunque se ha observado que en el

---

<sup>1</sup> Tena Suck, Rafael - Morales Hugo, Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, México. 1999. Pág. 16.



constitucionalismo contemporáneo, al menos el continental se han desarrollados tales principios homogenizándose su contenido en los textos constitucionales.

De acuerdo con la escuela histórica, los principios del derecho son aquellos que han nacido en el alma de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente viva y directa para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para nutrir y configurar al derecho mismo.

Los principios del proceso nos determinan cual sea su estructura, como se forma el objeto procesal y cuales sean las facultades de las partes y del órgano jurisdiccional, sobre el, los principios del procedimiento atañen a la forma de actuación procesal, a la índole de la comunicación entre las partes y órgano jurisdiccional, de aquellas entre sí y todas ellas con la sociedad, así como a la sucesión temporal de los actos procesales. Los principios del proceso y del procedimiento, también se diferencian por su causa y finalidad. En tanto que los primeros obedecen a una determinada concesión política social, en los segundos, y sin que dicha causalidad esté del todo ausente, tal y como lo demuestra la circunstancia de que algunos de ellos también alcanzan una dimensión constitucional, lo cierto es que en su instauración, por el legislador intervienen técnicos o prácticos como lo son la efectividad, la seguridad o la rapidez<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Gimeno Sendra, Vicente; Moreno Catena, Victor. Cortez Dominguez, Valentín. Derecho Procesal TIRANT LO BLANCH, Valencia. 1993. Pág. 34.

Actualmente cuando se habla del principio del proceso se hace referencia a las ideas bases de determinados conjuntos de normas, ideas que se deducen de la propia ley aunque no estén expresamente formuladas en ellas. Su valor no es solo teórico, las repercusiones prácticas pueden manifestarse en diversos campos:

1. Como elemento auxiliar de la interpretación.<sup>3</sup>
2. Como elemento integrador de la analogía, para los supuestos de laguna legal.
3. Como marco teórico para las discusiones de lege ferenda.

## **2.1. Formas del Procedimiento:**

- Procedimiento Escrito.
- Procedimiento Oral.

Ambas formas son dos medios de expresión externa del acto, haciendo el primero uso de la escritura y el segundo de la palabra hablada.

### **2.1.1. Procedimiento Escrito.**

En esta forma, el juez para dictar sentencia, solo puede tomar como base actuaciones que se encuentran documentadas en los autos.

---

<sup>3</sup> Montero Aroca, Juan. Derecho Jurisdiccional, 2da. Edición, José María Bosch, Barcelona. 1991. Pág. 490.

### **2.1.2. Características del Procedimiento Escrito:**

- a) Prevalece la escritura sobre la palabra, la comunicación con el juez y entre las partes escrita.
- b) El avance del proceso se hace proveyendo el juez cada escrito y haciéndolo saber a las partes contraria mediante notificación, concediéndole plazo para la contestación.
- c) Por lo general, el juez encomienda a los secretarios del órgano la recepción de pruebas, por lo que no hay el contacto personal del juez con las partes, peritos, testigos, etc.,
- d) En el proceso escrito, transcurre mucho tiempo entre el momento de la recepción de prueba y la valoración de las mismas para dictar sentencia.

Los defensores de este tipo de proceso, argumentan que el proceso escrito da mayor seguridad a las partes y que además permite el estudio a fondo del caso, tanto para las partes para la formulación de los escritos como para que el juez dicte sentencia.

Esta forma de proceso es objeto de crítica por la lentitud con que se desenvuelve, así como por no existir un contacto directo del juez con los sujetos que intervienen en el proceso (partes, testigos, peritos, etc.).

Para concluir podemos destacar que el proceso escrito representa el imperio de la forma, que muchas veces es una forma angosta y embarazosa; inbuída de rito y solemnidad que termina ahogando a la verdad material.

### **3. El Procedimiento Oral.**

#### **3.1. Concepto y Principios Generales:**

Es el principio procesal que permite no solo la concentración del proceso, sino que garantiza la inmediación del órgano en todas y cada una de las etapas que deben realizarse para mejor garantía de los derechos ciudadanos, en una consideración tradicional, se trata de un mecanismo que genera un sistema de comunicación entre el juez las partes y los medios de prueba, y que al mismo tiempo permite descubrir la verdad de un modo mas eficaz y controlado, la oralidad es la vía que posibilita una publicidad real dentro del proceso para el control de este y la protección de las garantías individuales de las partes.

La oralidad es un medio de expresión externa del acto procesal, y son las leyes las que determinan la aplicación de uno u otro principio en cada caso concreto.

La aplicación del principio de oralidad no implica que los actos procesales sean realizados o practicados totalmente en forma oral la adopción tanto del principio de oralidad como del principio de escritura obedece a las necesidades del juicio, a la disponibilidad de los medios, a la mejor adecuación de los recursos, en la actualidad las diferentes legislaciones acogen este principio (oralidad) en respuesta a los profundos cambios que

ocurren en la realidad social y que deben de reflejarse no solo en la organización del sistema judicial, sino en buscar nuevas formas procesales, garantizando el debido proceso y la tutela jurídica efectiva.

Las formas procesales vienen a ser, en el fondo, un conjunto de reglas legales que se establecen para todos y cada uno de los actos del proceso y a las cuales es necesario sujetarse para no incurrir en sanciones que puedan llegar hasta la nulidad o inexistencia. Constituyen las formas procesales, la garantía inexcusable de una perfecta administración de justicia.

La experiencia ha demostrado, afirma Chiovenda<sup>4</sup>, que las formas en el proceso son tan necesarias y aun mucho más que en cualquier relación social, y que su falta lleva al desorden, la confusión y la incertidumbre. Las formas procesales son necesarias no solo como una exigencia del interés general, para asegurar el buen funcionamiento de la justicia, sino también, en servicio del interés privado del litigante, como salvaguarda de sus propios derechos.

La oralidad, significa a juicio de Chiovenda que el órgano jurisdiccional ha de conocer las actividades del proceso (deducciones, interrogatorios, testimonios, pericia, etc.), no en base de escritos muertos, sino a base de la impresión recibida directamente.

---

<sup>4</sup> Chiovenda, Giuseppe. Curso de Derecho Procesal Civil. Editorial Harla. México. 1997. Pág. 407.

### **3.2. Evolución de la Oralidad.**

Dentro del tratamiento de los principios relativos a la forma de los actos procesales, adquiere singular relevancia el estudio de los principios de oralidad y escritura.

En el derecho romano clásico y en el germano dominó absolutamente la oralidad. La introducción, sin embargo, de la apelación en la Roma imperial, obligó a la protocolización de las alegaciones en la primera instancia, introduciéndose de este modo el principio de escritura en la fase declarativa.

En el proceso canónico y en nuestros procesos civiles y penales del bajo medievo, la hipervaloración de la prueba documental, ligada a la aparición de las notarias, el aumento de los plazos, términos e instancias con el consiguiente deseo de otorgar fehaciencia y seguridad a las declaraciones de las partes, originaron la inversión de los términos y el absoluto predominio del principio de la escritura, cobrando en esa época toda su vigencia la máxima "quod non est in actis, non este in mundo" (Rosemberg-Schwab- CAPPELLETTI).

El predominio del principio de la escritura perdurará hasta finales del siglo XVIII, principios del XIX, época a partir de la cual, primero en Francia y después en la mayor parte de los Estados Europeos, dicho principio es desplazado y sustituido por el de Oralidad. Hoy el principio de la oralidad rige en la totalidad de los procedimientos penales y civiles de los ordenamientos Europeos<sup>5</sup>;

---

<sup>5</sup> Gimeno Sendra, Vicente; Moreno Catena, Victor. Cortez Dominguez, Valentín .Ob. Cit. Pág. 35.

en los Estados Unidos de donde es clásico históricamente y en los sistemas latinoamericanos que han introducido recientemente en el Derecho Procesal Penal, la fase de oralidad.

El tipo y los caracteres de un proceso - escribe Chiovenda se determinan, sobre todo por el predominio del elemento oral o del escrito.

Desde este punto de vista podemos señalar dos tipos de procesos: El Oral y El Escrito. Pero, como advierte el maestro italiano, hoy el proceso no puede ser puramente oral ni puramente escrito.

Exclusivamente oral - afirma - solo puede ser un proceso primitivo: cuando los pleitos y los medios de prueba son sencillos y no se admiten las impugnaciones y apelaciones y los medios de reproducción de las palabras son difíciles. En los pleitos de una civilización mas avanzada, la escritura tiene siempre una parte, todo proceso moderno es por lo tanto mixto, y será oral o escrito según la importancia que se de a la oralidad o a la escritura, y sobre todo según el modo de verificar la oralidad<sup>6</sup>.

Uno de los grandes defensores del sistema oral fue Chiovenda, quien sostuvo que los sistemas procesales orales han sido adoptados por la mayor parte de los países civilizados y poco a poco han avanzado ocupando terrenos anteriores del sistema escrito.

---

<sup>6</sup> De Pina, Rafael; Castillo Larrañaga, José. Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. México. 1999. Pág. 188.

### **3.3. Principales Caracteres de la Oralidad:**

- a) Prevalece la palabra a la escritura, la comunicación con el Juez y con las partes directa y oral.
- b) El proceso se desahoga en forma rápida en una o más audiencias sucesivas.
- c) El juez en la audiencia recibe las pruebas personalmente.
- d) Va el juez formando su convicción íntima respecto de lo que es la verdad, conforme avanza el proceso.
- e) La sentencia definitiva se dicta al concluir la última audiencia.

El procedimiento oral ofrece un excelente apoyo al órgano jurisdiccional, en lo referente a la actividad de búsqueda de la verdad material, el entendimiento directo y verbal entre el juez y las partes favorece al descubrimiento de esa verdad material en el proceso, a través del diálogo se puede con mayor rapidez descubrir el asunto de hecho, así como se puede esclarecer con mayor prontitud, a través de las preguntas directas que se pueden formular en el proceso.

La oralidad requiere además la intermediación del órganos jurisdiccional, en consecuencia no puede delegar funciones tan importante como la práctica de la prueba.



El proceso oral es por esencia público, tanto para las partes como para la sociedad, con respecto a la cual la oralidad constituye un presupuesto indispensable, con los efectos favorables que el control público conlleva sobre la actividad jurisdiccional.

Las razones señaladas podemos considerarlas ventajas del procedimiento oral, entre los inconvenientes que presenta la oralidad se encuentran los derivados del distanciamiento espacial y temporal de los actos procesales; así mismo, la necesidad de otorgar seguridad a ciertos actos procesales, que por su importancia en el proceso deben de ser fijados de una manera inalterable, aconseja que la oralidad en el procedimiento debe de completarse por la escritura.

#### **4. Tipos De Procesos.**

En nuestra legislación vigente encontramos cuatro tipos de procesos:

- a) El Proceso Civil.
- b) El Proceso Penal.
- c) El Proceso Laboral.
- d) El Proceso de lo Contencioso - Administrativo.

##### **4.1. El Proceso Civil:**

Las Disposiciones del Código de Procedimiento Civil rigen el procedimiento de las contiendas civiles entre las partes y de los actos de jurisdicción no contenciosa, cuyo conocimiento corresponde a los Tribunales de Justicia.

El Código de Procedimiento Civil establece las reglas referidas a la jurisdicción y competencia<sup>7</sup>.

En la clasificación de juicios el referido Código los clasifica en ordinario y extraordinarios, así a partir del título segundo, regula la comparecencia ante juzgados y tribunales, representación legal, formación del proceso, de su custodia, las actuaciones judiciales de los secretarios y jueces y lo referido a la competencia y contiendas de jurisdicción.

El libro II, es un capítulo de gran importancia, en cuanto se refiere a la jurisdicción voluntaria y jurisdicción contenciosa, comprende, las acciones y excepciones.

Clasifica los juicios en civil y penal, así mismo da una definición del juicio civil y lo clasifica en ordinarios y extraordinarios y dentro de estos últimos los divide en ejecutivos, sumarios, verbales y ejecutivos verbales.

Regula los aspectos relacionados a las partes procesales que intervienen en el proceso y establece las calidades y capacidades de los sujetos para su intervención en el mismo.

El Código en mención, establece las partes principales de juicio a saber, demanda, emplazamiento, contestación, prueba y sentencia.

---

<sup>7</sup> Código de Procedimiento Civil de República de Nicaragua. Promulgado el día 7 de Noviembre de 1905, en vigencia a partir del día 01 de enero de 1906. Tales aspectos están referidos nítidamente en el Libro I Título I-II-IV-VII, Libro II, Título II, Título X, XI, XV, XVIII, XIX, XX, XXI. Artos. 108, 509, 1021, 1041, 1043, 1117,

El artículo 1021 establece los requisitos de la demanda, el artículo 108 Pr., da una definición del emplazamiento indicando que es el llamamiento que se hace a alguno para que comparezca en juicio en virtud de una demanda o de un recurso interpuesto; el Arto. 1041 Pr., se refiere a la contestación como repuesta que da el demandado a la acción del autor o contradiciendo esta y su fundamento<sup>8</sup>.

El demandado en la contestación puede adoptar varias posiciones:

- a) Negar o rechazar los hechos.
- b) No contestar la demanda.
- c) Allanarse a la demanda.
- d) Promover excepciones, dilatoria o perentorias, según el caso.

Así mismo contiene un capítulo que se refiere a las pruebas, su término y traslado, se regula en este título la obligación de producir pruebas por parte del autor, las pertinencias de las pruebas, aperturas de pruebas, Arto 1081 Pr., período probatorio artículo 1090 Pr.; medios de prueba que de conformidad al 1117 Pr., son los siguientes: la cosa juzgada, los documentos, la confesión, la inspección del juez, los dictámenes de peritos, la deposición de los testigos y las presunciones e indicios.

Por último, los escritos de conclusión y sentencias, contenido de los escritos de conclusión y sentencias, y en el título XX, a

---

<sup>8</sup> Tales aspectos están referidos en forma precisa en los Artos. 108, 1021 y 1041 del Código de Procedimiento Civil vigente.

partir del Arto. 509 Pr., se refiere a la ejecución de sentencias con términos para ejecutarla, notificaciones, embargos, costas, etc.,

#### **4.2. El Proceso Penal:**

En nuestra Legislación Procesal Penal Nicaragüense<sup>9</sup>, cabe destacar 3 categorías de juicios criminales, que son:

- a) Juicio sumario.
- b) Juicio ordinario.
- c) Juicio o procesos especiales.

Juicio Sumario: los artos. 330 IN. y siguientes, se refieren al proceso sumario, en el se establece que la actuaciones son verbales y de ser posible, han de concluirse las mismas en un solo día, pero de haber hechos que probar la causa se abrirá a prueba por 8 días comunes y con todos cargos para luego dictarse el fallo correspondiente.

Por tratarse de casos de falta y delitos menores, al notificarse la sentencia deberá advertirse a las partes que puede apelar en el momento de la notificación o dentro de terceros días por escrito. Admitido el recurso se remitirán los autos originales al Juez de Distrito competente, para que resuelva en última instancia de conformidad a la ley.

---

<sup>9</sup> Código de Instrucción Criminal, Sancionado por el Ejecutivo el 29 de marzo de 1879; Ley 164; Ley de Reforma al Código de Instrucción Criminal promulgada el 26 de noviembre de 1993. Actualmente, fue aprobado en Ley No. 406 del Código Procesal Penal de la República de Nicaragua, Promulgado el 13 de noviembre del 2001, Gaceta, Diario Oficial 243 del 21 de diciembre del 2001, el presente Código entrará en vigencia 12 meses después de su publicación, excepto a las normas del Título II, Capítulo Único. De la Coordinación interinstitucional que entrará en vigor a partir de dicha publicación.

Juicio Ordinario: Según el Arto. 3 IN, se aplica a la averiguación y castigo de los delitos, es decir, hechos punibles que merecen penas graves.

El juicio penal ordinario está conformado en varias partes:

- 1) Primera fase: constituye el informativo, conocido como primeras diligencias de instrucción, en donde constan actuaciones encaminadas a demostrar el cuerpo del delito, como base del proceso y la delincuencia del procesado.

Se inicia con el autocabeza del proceso, declaración ad-inquirendum, declaración indagatoria, testificales, inspecciones oculares, etc., concluidas estas diligencias se procederá a dictar el fallo correspondiente que puede ser un auto de prisión, un sobreseimiento provisional, sobreseimiento definitivo en la forma escrita, o sobreseimiento del procedimiento.

- 2) Segunda fase: comprende las diligencias entre el auto de prisión, Artos. 184 y 191 IN, y el plenario, esta fase comprende la formulación, imputación y contestación de la pretensión punitiva, comprende el auto de prisión, copia del mismo, notificación, filiación del reo, confesión con cargos y autoelevando la causa a plenario.
- 3) Tercera fase: del plenario, esta fase comprende el auto elevando la causa a plenario, vistas a las partes,

apertura a prueba, segundos edictos, segundas vistas, sometimiento de la causa a jurado.

El arto. 199 IN. establece que el juicio plenario es el que se dirige a discutir contradictoriamente la inocencia o culpabilidad del procesado y a pronunciar la sentencia correspondiente

### Juicio o Proceso Especial:

Se tramitan en forma distinta a los ordinarios y sumario, estos proceso son aplicables únicamente para ciertos delitos que se cometen por funcionarios públicos en el ejercicio del cargo. Estos procesos se conoce como proceso con formación de causa en el que se investigan los delitos llamados oficiales.

### Formas de iniciar el proceso en materia criminal:

- 1) El Arto. 29 IN., establece el modo de prevenir o dar principio al conocimiento de las causas criminales, estas formas son:
  - a) Acusación, Capítulo III, Arto. 36 IN., y requisitos establecido en el 43 IN.
  - b) Denuncia, Arto. 32 IN., como manifestación que una persona hace al juez del delito o falta cometido, nombrando o no al delinciente, pero sin obligarse a la prueba.

- c) De oficio averiguación que hace el juez del delito o falta por conocimiento extrajudicial, Arto. 30 y 31 IN., este procedimiento tiene lugar cuando el delito o falta cometido es de orden público, ejemplo, homicidio, robo, etc.,
- d) Remisión de expediente policial que implica poner a la orden del juez al reo y las diligencias policiales para dar inicio al proceso.
- e) Querrela, Arto. 39 IN, in-fine, constituyen una queja o forma específica de denuncia de familiares.

### **4.3. Proceso Laboral:**

La parte procedimental o adjetiva del Código del Trabajo vigente contiene el Ámbito de Aplicación del Derecho Procesal<sup>10</sup>, con un solo artículo (Arto. 267 C.T.) se establecen las bases en que se debe fijar el contenido del proceso ya sea en la jurisdicción administrativa o judicial con el fin de proteger de manera adecuada los factores de producción involucrados en relación de trabajo.

---

<sup>10</sup> Ley 185, Código del Trabajo, Aprobado por la Asamblea Nacional el 28 de Octubre de 1994, contiene el veto de la Presidenta de la República aceptado en la sexta sesión ordinaria de la Décima segunda Legislatura, promulgado el 5 de septiembre de 1996. Publicado el 30 de octubre e 1996, en La Gaceta, Diario Oficial No. 205 del mismo día, mes y año. Contenido en el Libro Segundo Derecho Procesal del Trabajo, Título I “de los principios del Procedimiento Laboral”, capítulo I “Principios Generales”, Arto. 266.

Otro capítulo de gran importancia en éste Segundo Libro es el Capítulo 1 del título II, destinado a las Autoridades Laborales, (Arto 270 C.T.) en éste se señalan taxativamente quienes son las autoridades laborales y por consiguiente esta lista es exclusiva, no extensiva, y por otra parte define el rol auxiliar de las autoridades administrativas para con las autoridades judiciales. Aunque indebidamente se le concede el rol de juzgadores a los inspectores de trabajo, Art. 403 C.T. lo que condiciona la norma Constitucional que establece la función exclusiva de juzgar al Poder Judicial, rompiéndose de esta forma el principio de la división de poderes enunciado por la tradición Constitucional Universal (Teoría de Montesquieu).

Además se establece que el proceso laboral presenta dos instancias y por tanto las sentencias del Tribunal de Apelaciones causan estado de cosa juzgada.

El capítulo siguiente, regula la Competencia de los Jueces por razón de la materia, cuantía y territorio, además regula competencia de otros funcionarios y organismo del Estado con disposiciones comunes para todos ellos.

Las Partes que Intervienen en el Proceso del Trabajo regulaciones referidas a las calidades ya mencionadas por el derecho civil para actuar como parte dentro del proceso laboral<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Código del Trabajo Arto. 275 al 284.



En el Título IV se encuentra todo lo referido a las Actuaciones en los Procedimientos Laborales, actuaciones con ligeras variantes pero en esencia son las mismas que presenta el procedimiento común. Se regulan los términos, los incidentes, la acumulación y separación de autos y acciones; cabe señalar que al ser el Procedimiento Laboral por principio expedito y el Juez por tanto debe dirigir un proceso rápido procurando no retrasar el juicio, es por tal motivo que los términos del proceso son mucho más cortos que en el Proceso Civil, no obstante muchas veces al haber congestión de juicios laborales en los tribunales los términos cortos impiden una buena actuación procesal del juez.

El Procedimiento del Juicio Laboral: La demanda, excepciones, conciliación, pruebas, medios de prueba, prueba documental, declaración de testigos, declaración de parte, inspección judicial, dictamen de peritos, medios científicos y tecnológicos de pruebas, presunciones, sentencias, medios de impugnación, medidas de garantía y ejecución de sentencia<sup>12</sup>.

El Título VI regula el Proceso para los Conflictos Colectivos de carácter jurídico y económico social.

---

<sup>12</sup> Arto. 307 a1369 C.T.

#### **4.4. El Proceso de lo Contencioso Administrativo.**

Los Procedimientos o recursos en que la administración debate en igualdad de condiciones con el administrado, constituyen el juicio contencioso - administrativo tramitado ante los órganos de la jurisdicción de lo contencioso - administrativo.

Esta jurisdicción constituye una garantía procesal para que el administrado pueda impugnar un acto de administración que lesione sus derechos o intereses<sup>13</sup>.

En el título I de la Ley No. 350, Ley de Regulación de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, establece los principios generales clásicos del Derecho Procesal.

Dicha Ley determina los órganos jurisdiccionales de lo Contencioso-Administrativo:

- a) Sala de lo Contencioso - Administrativo de la Corte Suprema de Justicia.
- b) Las Salas de lo Contencioso - Administrativo que se crea en los Tribunales de Apelaciones.

---

<sup>13</sup> La Ley 350, Ley de Regulación de la jurisdicción de lo contencioso administrativo fue promulgada a los 18 días del mes de mayo del dos mil uno, estableciendo en el Arto. 138, que la misma entrará en vigencia 10 meses después de su publicación en La Gaceta, Diario Oficial.

Regula la intervención de las partes, la capacidad procesal en lo contencioso-administrativo, la legitimación de las partes, de los demandados y coadyuvantes, etc., y establece el procedimiento de lo Contencioso-Administrativo.

El Arto. 46 de la citada Ley regula que para ejercer la acción contencioso - administrativa será requisito indispensable haber agotado previamente la vía administrativa.

Inicio del proceso y competencia, el proceso se iniciará cuando reciba el Tribunal de Apelaciones la demanda remitida por los Juzgados de Distrito correspondiente.

La Sala de lo Contencioso-Administrativo, conocerá de las primeras actuaciones y diligencias, de la suspensión del acto, recibirá las pruebas y dictará sentencia que corresponde.

La Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, fungirá como Tribunal de Apelaciones en este tipo de proceso.

En los siguientes capítulos establece el procedimiento del juicio, demanda y sus requisitos, documentos a presentar con la demanda, subsanación de omisiones, el trámite de mediación, apersonamiento de las partes, publicación de la demanda, de la

suspensión del acto, contestación de la demanda, excepciones, de las pruebas, de la vista general del juicio y alegatos de conclusión.

Formas de concluir el proceso, el Arto. 97, establece que podrá concluir de la siguiente forma:

- a) Por avenimiento o transacción.
- b) Por desistimiento.
- c) Por allanamiento.

Y el último regula los recursos y modo de proceder, así mismo el título X, establece en un capítulo único, la ejecución de las sentencias.

## **Capítulo II**

### **Principios Rectores del Procedimiento Laboral**

#### **1. Derecho Procesal del Trabajo.**

Normalmente se menciona al Derecho Procesal del Trabajo como las ramas de las Ciencias Jurídicas que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho y que regula la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

Alberto Trueba Urbina, lo señala como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo para el mantenimiento del Orden Jurídico y Económico de las relaciones obrero - patronales, inter-obreros ó inter-patronales<sup>14</sup>.

De lo anterior se infiere que el Derecho Procesal del Trabajo conoce de la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.

Desde fines del siglo XIX, en efectos del mismo modo que se proponga un derecho sustantivo "nuevo" frente al civil "un derecho social", apartado de la tradición del individualismo liberal, con el fin de garantizar la efectiva protección jurídica de los trabajadores,

---

<sup>14</sup> Trueba Urbina, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1965. Pág. 18.

se defiende el establecimiento de un proceso laboral específico, ágil y económico, libre de la complicación, lentitud y costo del proceso civil<sup>15</sup>.

La evolución del Derecho Material Laboral incide con mayor intensidad que en cualquier otra rama, en el Derecho Procesal Laboral, la característica del Proceso Laboral explica que esta se rija por normas también específicas: El Procedimiento Laboral.

Los principios procesales como pautas o directrices que se encuentran implícitas dentro de la normativa del proceso han venido evolucionando y actualmente muchos de estos principios tanto del proceso como del procedimiento han sido incorporados a las Constituciones modernas como garantía de su aplicación en defensa de los Derechos.

Por principios del proceso entendemos los que son consustanciales al concepto mismo del proceso, se encuentran implícitos bien el derecho a la tutela judicial efectiva, o en el de un proceso con todas las garantías de modo que alcanzan una dimensión constitucional.

Los principios del proceso tienen un acertado valor teórico práctico que se manifiesta en tres fuentes:

- a) Constituye un elemento auxiliar de la interpretación.
- b) Es para los supuestos de laguna legal, un dato o factor integrador de la analogía.

---

<sup>15</sup> Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos. Madrid 1996. Pág. 740.

- c) Aporta el marco teórico para las discusiones de lege ferenda.

En cuanto a los principios, no hay un criterio uniforme en la sistematización de los mismos, ni en el número y tipo de ellos, asimismo, muchos de ellos no están expresamente establecidos en la Ley, pero que se deducen del enunciado de las normas procesales y aún de algunos preceptos constitucionales.

## **2. Principios del Procedimiento en el Proceso Laboral.**

El proceso laboral es un complejo conjunto de actividades previstas por la Ley, a través del cual se solicita y desenvuelve la prestación jurisdiccional.

El proceso del trabajo, como todo proceso y como toda institución jurídica, obedece a los principios básicos de justicia y seguridad, viene rigiéndose por principios peculiares, orientadores de su específica naturaleza y exigencias.

Estos principios sirven a la tutela procesal de los trabajadores, y se configuran expresamente en la ley, como criterios que han de seguir los jueces y tribunales en la interpretación y aplicación de las normas reguladoras del proceso del trabajo.

Para la satisfacción de los requerimientos propios del proceso laboral, se precisa de principios generales, en el cual el sentido de

orientación de ciertas instituciones reflejen el rol social tuitivo propio de la legislación laboral.

Antes de estudiar los principios que inspiran el procedimiento laboral hay que considerar aquellos principios que, siendo comunes a todo proceso, condicionan a los principios del procedimiento que deben interpretarse a la luz de aquellos.

### **2.1. División de los Principios.**

Los principios del proceso se pueden dividir de la siguiente manera:

- 1) Comunes: se examinan los principios que son comunes a todo tipo procesal por ser consustanciales a la idea misma de proceso.
- 2) Específicos: se dedica a los que se manifiestan única o preferentemente en el orden civil o laboral.

En relación a los Principios Comunes a todos los Procesos, expresa la Doctora Victoria Berzosa, que estos principios se refieren a la situación que las partes ocupan en el proceso y a la intervención que tienen en el mismo. Podemos considerar que son tres los criterios informadores de todo tipo procesal o inherente a la estructura del proceso: dualidad de partes, audiencia e igualdad, sin estos postulados mínimos y fundamentales del proceso.



Existen principios comunes a todos los procesos, como son el Principio de Dualidad, El Principio de Contradicción y el Principio de Igualdad de Partes, son los llamados principios inherentes a la estructura del proceso.

En este sentido tradicionalmente, la doctrina considera que la caracterización general del proceso laboral se refleja en los principios informadores del proceso de: Dualidad, Contradicción e Igualdad de las Partes.

A continuación mencionaré brevemente algunos aspectos relacionados con dichos principios:

- a) **Principio de Dualidad de Partes:** para que se conforme un verdadero proceso, es indispensable la existencia de dos partes que se sitúan en posiciones contrapuesta; actor o demandante o demandado, en consecuencia no puede existir un proceso con una sola parte, de ser así, estaríamos en presencia de un acto de jurisdicción voluntaria, ejemplo, la tramitación de una declaratoria de herederos.
  
- b) **Principio de Audiencia:** se considera un derecho fundamental por la doctrina, nuestra constitución acoge este principio el que se enuncia mediante el aforismo que nadie puede ser condenado sin ser oído y vencido en el juicio.

La posibilidad real de ser oído supone:

- a) Regulación de citaciones y emplazamiento adoptando las máximas garantías para que lleguen a conocimientos de las partes.
- b) La existencia de recursos que permitan declarar la nulidad de lo actuado ante la falta de notificaciones.
- c) Distinguiendo entre incomparecencia y rebeldía, es decir, entre el demandado que teniendo conocimiento del proceso no comparece voluntariamente y aquel otro que no tuvo conocimiento del mismo, por lo menos a los efectos del llamado recurso de audiencia.

En nuestra Legislación, nuestra constitución política establece que la administración de justicia garantiza el principio de legalidad, protege y tutela los Derechos Humanos mediante la aplicación de la Ley conforme al ejercicio de la actividad jurisdiccional, Arto. 160 Cn., así como los principios de igualdad, publicidad, derecho a la defensa y gratuidad, Arto. 165 de nuestra Carta Magna.

El principio de contradicción se encuentra directamente vinculado con el resto de garantías procesales y constituye un requisito indispensable para la efectiva realización del resto de las garantías del proceso, obligando al órgano judicial a mantener el equilibrio procesal en la conducción del mismo.

El Derecho a la Defensa, constituye la mas amplia de las garantías del proceso y de aplicación a todos los procesos: Penal, Civil, Laboral, Contencioso Administrativo. El artículo 131 de nuestra Constitución Política obliga a los funcionarios de los Poderes del Estado para atender y a escuchar los problemas del pueblo y procura resolverlos, pero es el arto 165 Cn., en el que expresamente se alude al Derecho a la Defensa como uno de los principios que rige la actividad jurisdiccional.

- c) **El Principio de Igualdad:** implica que tanto del actor como del demandado dispongan de los mismos derechos, oportunidades y cargas, en orden de defender sus respectivas posiciones.

En nuestra Constitución Política no se consagra expresamente el principio de Igualdad Procesal, sin embargo, se puede inferir del arto. 27 de dicho texto que establece:

Este principio se enlaza con las garantías que establecen los artos. 160 y 165 del citado cuerpo legal.

El proceso del trabajo ha venido compartiendo algunos de los principios propios del proceso civil, no obstante esos rasgos comunes, el procedimiento laboral ha alcanzado características propias frente al proceso civil, inspirándose en principios específicos que reflejan la especial protección o tutela que le concede a los trabajadores en el curso del proceso; mientras que

en las partes del proceso civil se sitúan en posición de absoluta igualdad ante el órgano judicial, en el proceso del trabajo se parte del hecho de que el trabajador se encuentra en una situación de desventaja económica frente al empleador, inferioridad que con el procedimiento laboral se pretende compensar a la parte más débil (trabajador), bajo una protección especial; en consecuencia con el carácter tuitivo del Derecho Laboral.

En el proceso laboral y de conformidad a nuestro Código del Trabajo vigente, contiene una serie de disposiciones que tienden a colocar a las partes socialmente más débil en condiciones de paridad frente a las más fuerte: Oralidad, Celeridad, Gratuidad, y Facilidad para dictar medidas cautelares, tal situación tiene como fundamento hacer efectivo el cumplimiento del principio de igualdad.

Los principios generales del procedimiento laboral<sup>16</sup>, contiene los principios clásicos del Derecho Procesal Laboral, los cuales son los límites y directrices que conforman algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

---

<sup>16</sup> Ley 185, Código del Trabajo, Aprobado por la Asamblea Nacional el 28 de Octubre de 1994, contiene el veto de la Presidenta de la República aceptado en la sexta sesión ordinaria de la Décima segunda Legislatura, promulgado el 5 de septiembre de 1996. Publicado el 30 de octubre e 1996, en La Gaceta, Diario Oficial No. 205 del mismo día, mes y año. Contenido en el Libro Segundo Derecho Procesal del Trabajo, Título I “de los principios del Procedimiento Laboral”, capítulo I “Principios Generales”, Arto. 266.

El procedimiento laboral se caracteriza por ser un medio ágil, formalista en lo imprescindible, y que facilita el acceso al órgano jurisdiccional en función de la búsqueda de la verdad material, como su objetivo central.

### **3. Principios del Procedimiento Laboral (Derecho Positivo Nicaragüense), Arto. 266 CT.**

- ❖ Principio de Gratuidad.
- ❖ Principio de Oralidad.
- ❖ Principio de Inmediación
- ❖ Principio de Publicidad
- ❖ Principio de Impulsión de Oficio
- ❖ Principio de Concentración de Pruebas
- ❖ Principio de Lealtad Procesal.
- ❖ Principio de Celeridad.
- ❖ Principio de Conciliación
- ❖ Principio de Ultrapetitividad.
- ❖ Principio de Inquisitividad.

#### **3.1. Principio de Gratuidad.**

La gratuidad en el procedimiento laboral se basa en la situación material de las partes, empresario y trabajador en la relación procesal, diferencias que estas manifiestan y que están plenamente justificadas, la gratuidad es también una manifestación del principio general del derecho del trabajo, principio protector, que se traduce en la búsqueda para nivelar las desigualdades económicas y jurídicas entre las partes, favoreciendo a la parte más débil de la relación, garantizando en

consecuencia la tutela o defensa efectiva de sus intereses o derechos.

La gratuidad en el procedimiento laboral deriva del artículo 165 de nuestra Carta Magna que establece: los magistrados y jueces en su actividad judicial son independientes y solo deben obediencia a la Constitución y a la Ley; se regirán, entre otros, por los principios de igualdad, publicidad y derecho a la defensa. La justicia en Nicaragua es gratuita. Del citado artículo se infiere que ninguna actuación procesal causará erogación a las partes que intervengan en el proceso.

### **Concepto Legal.**

Gratuidad de todas las actuaciones en los Juicios: y trámites del trabajo<sup>17</sup>.

Algunos artículos del Código del Trabajo en que se manifiesta el principio de gratuidad.

### **COMENTARIO:**

El Código del Trabajo se refiere a la gratuidad de todas las acciones en los juicios y trámites procesales, como uno de los principios del procedimiento laboral en el arto. 266, inc. a) CT.

Este principio se manifiesta en nuestro Código Laboral, al permitir el uso de papel común en el proceso laboral, eliminando una carga al trabajador demandante, facilitando el acceso a la

---

<sup>17</sup> Arto. 266, Inc. a) del Código del Trabajo.

justicia (órgano jurisdiccional), sobre todo cuando se trata de asuntos de tramitación compleja.

El arto. 283 CT., permite a las partes comparecer y gestionar personalmente los trámites ante el juez competente, evitando de esta forma gastos en concepto de honorarios para su representación en la tramitación de los diferentes actos procesales durante el proceso. Asimismo no necesita en caso de nombrar mandatario para que lo represente en juicio, otorgar poder ante notario, ya que el nombramiento de apoderado lo puede ante el juez por medio de escrito o de forma verbal ante el funcionario quien levantará la respectiva acta.

El Arto. 284 CT., establece que no es necesario la intervención de asesores, quedando a voluntad de las partes tal decisión, el principio de gratuidad permite a las partes ser asesorados por diligentes sindicales y estudiantes de derecho, que hayan aprobado los cursos correspondiente en materia laboral.

Entre otras manifestaciones del principio gratuidad, contenidas en disposiciones legales del Código del Trabajo, podemos señalar las siguientes:

- a) La exención de depósito de dinero para recusar. Arto. 305 CT.
- b) Exención de rendir fianza de costas cualquiera que sea la cuantía de la demanda. Arto. 325 CT.

- c) La demanda puede formularse verbalmente ante el juez competente. Arto. 307 CT.

### **3.2. Principio de Inmediación.**

#### **Concepto Doctrinal:**

Consiste en realizar las actuaciones procesales ante el órgano jurisdiccional. Es este quien debe de entrar en relación directa y personal con las partes, el objeto de litigio y el material probatorio.

La necesidad de que el Juez tenga contacto inmediato con los sucesos del proceso, dio origen al principio de inmediación.

La inmediación se establece como circunstancia necesaria para que la información obtenida en el juicio sea conocida por todos los involucrados directamente en este y en especial, por los juzgadores, quienes al final decidirán en último término el conflicto, motivo del debate. Significa dicho principio que la actividad probatoria ha de transcurrir mediante la presencia o intervención del órgano jurisdiccional encargado de pronunciar la sentencia.

Un procedimiento está precedido por el principio de inmediación cuando el Juez o Tribunal están obligados a formar su íntima convicción y ha fundamentar su sentencia exclusivamente con el resultado probatorio que ha podido formarse bajo su directa información en el juicio oral.



La vigencia de los principio de oralidad e inmediación han de obligar, por otra parte, a que la sentencia sea dictada también con "inmediatez temporal", porque, de otro modo, se borran o desaparecen de la memoria de los miembros del tribunal, por lo que se hace obligado la declaración de nulidad y consiguiente repetición del juicio oral<sup>18</sup>.

A través de la inmediación de las relaciones entre los participantes del proceso (sujetos procesales) se requiere la presencia del Juez, en forma ininterrumpida durante la audiencia, ya que sin duda la impresión inmediata del Juez respecto a la práctica de la prueba podría ser determinante al momento de dictar sentencia.

El principio de la inmediación se haya íntimamente vinculado con el de Oralidad, en cuanto solo en el procedimiento oral, puede ser plena y eficazmente aplicada.

La oralidad implica, inmediación, es decir, la exigencia de que el Juzgador se haya puesto en contacto directo con las demás personas que intervienen en el proceso, sin que exista entre ellos elemento alguno interpuesto. Esta exigencia es particularmente importante con relación a las pruebas, hasta el extremo que normalmente se ha venido concibiendo la inmediación solamente como la exigencia de que el Juez que ha de pronunciar la existencia haya asistido a la práctica de la prueba<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Op. Cit. Pág. 90.

<sup>19</sup> Montero Aroca, Juan. Derecho Jurisdiccional. Segunda Edición, José María Bosch, Editor S.A., Barcelona. 1991. Pág. 538.

## **Concepto Legal.**

Inmediación, o sea presencia obligatoria de las autoridades laborales en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites; y suplir el derecho que no hubiere sido alegado<sup>20</sup>.

### **Manifestaciones de este principio.**

- a) El Juez oye a los peritos, al confesante.
- b) El juez está presente en las audiencias de testigos y en la inspección ocular judicial.

Artículos del procedimiento laboral positivo que lo contienen:

### **COMENTARIO:**

El Arto. 308 CT., se refiere directamente al principio de inmediatez al expresar "la autoridad levantará acta", se les está encomendando al judicial un mandato, que no puede delegar en otro funcionario del órgano judicial, lo tiene que hacer personalmente.

El principio de inmediatez se manifiesta también el arto. 309 CT., que obliga al juez examinar la demanda para constatar si cumple con los requisitos señalados en el Arto. 307 CT., de no contener los que requisitos establecidos en dichos artículos, el juez ordenará la subsanación de los errores y omisiones que adolezca la demanda.

---

<sup>20</sup> Artículo.266 inc. c. del Código del Trabajo.

De conformidad con el Arto. 323 CT., la autoridad judicial, actuando como moderador presidirá el trámite conciliatorio que lo obliga al estudio de la demanda para tener elementos suficientes y necesarios para dirigir el debate entre las partes, así mismo la capacidad para hacer el resumen del caso controvertido.

El Arto. 328 CT., expresamente ordena que las pruebas se produzcan ante la autoridad o funcionario judicial, el artículo en mención es aplicable a todos los medios de prueba, pero para que se cumpla con el principio de inmediación no es suficiente limitarlo a la recepción de las pruebas, sino que es también necesario en la valoración de las pruebas, apreciándola en su conjunto, por consiguiente alcanza un mayor grado de conocimiento, ilustración para dictar la sentencia correspondiente.

### **3.3. Principio de Publicidad.**

Concepto Doctrinal:

Consiste en dar a conocer los actos procesales incluso a quienes no sean partes en el proceso.

La publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir, el principio de la publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen todos los ciudadanos a presenciar todas las audiencias, salvo las excepciones expresamente establecidas por la Ley.

Ello quiere decir que debe existir un órgano de comunicación y notificación, unos medios que hagan posible esa comunicación y

notificación de los actos procesales y la fijación de los sujetos que en todo caso serán los receptores de dicha comunicación y notificación.

El principio de publicidad presenta una notable connotación política al haberse manifestado, tal y como hoy lo conocemos, como una conquista del pensamiento liberal.

En efecto frente al proceso escrito de la época del absolutismo, el movimiento liberal opuso, en primer lugar, la publicidad del procedimiento, como seguridad en contraposición a la justicia de "gabinete" en tanto que garantía frente a las manipulaciones gubernamentales y, en un momento posterior como medio para el fortalecimiento de la confianza del pueblo en sus juzgados y tribunales y como instrumento del control popular de la Justicia<sup>21</sup>.

Frente al proceso totalmente escrito y secreto, propio del proceso inquisitorial, surge el principio de publicidad como una garantía para el ciudadano.

Nuestra constitución política se refiere expresamente en el arto. 165.

Disposiciones Legales que garantizan el Principio de Publicidad contenidos en el Código del Trabajo.

---

<sup>21</sup> Gimeno. Pág. 45.

## **Concepto Legal.**

Publicidad de las actuaciones y trámites del procedimiento laboral para que sean conocidos a través de los medios autorizados por el Juez competente<sup>22</sup>.

### **COMENTARIO:**

El principio de publicidad se garantiza en el Código del Trabajo Vigente, mediante numerosas disposiciones legales que se refieren a la obligación de notificar los actos procesales; el Juez tiene la obligación o el deber de notificar debidamente a las partes, el contenido de una resolución o acto procesal a fin de que estas puedan manifestar sus posiciones sobre cada actuación notificada, en consecuencia puedan intervenir, alegar, proponer pruebas, etc.

El arto. 285 Ct., define el concepto de notificación y además las diversas formas de practicar tales diligencias; el citado artículo contiene una serie de requisitos y garantías para que la resolución o acto procesal, objeto de la notificación sea del pleno conocimiento de las partes.

El arto. 286 Ct. establece la utilización de medios técnicos para citar a testigos y peritos, el arto. 287 Ct., establece la notificación por la tabla de avisos en los casos de declaratoria de rebeldía y en los casos que la parte en su comparecencia no señala oficina para abrir notificaciones.

---

<sup>22</sup> Arto. 266 inc. d. del Código del Trabajo.

El arto. 352 Ct., establece la obligación de notificar las resoluciones, así mismo la sentencia y la advertencia a las partes del derecho de apelar.

El resto de disposiciones legales referidos a la estación probatoria establecen que las diligencias o actuaciones judiciales, deberán ser con citación de parte contraria; de lo contrario tales diligencias pueden ser impugnadas de nulidad, por situar en indefensión a la parte contraria por falta de notificación de dichas resoluciones.

### **3.4. Principio de Impulsión Procesal:**

Con este principio se pretende no dejar, como ocurre en otros procedimientos, en manos de las partes la continuación del proceso iniciado y responde a las particulares características de los derechos sustantivos que se protegen y a la necesidad de garantizar el equilibrio real entre las partes.

En el proceso civil, en virtud del principio de impulsión procesal, la tramitación del proceso hasta alcanzar su fin, está encomendada a la iniciativa de las partes que son quienes deben hacer los impulsos necesarios para lograrlo.

Si bien las partes, normalmente conservan el dominium litis, puesto que a ellas corresponde iniciar el proceso, proponer pruebas, etc., en el proceso laboral tiene mayor intensidad el impulso judicial, dirigiendo el juzgador formal y materialmente el proceso.

## **Concepto Legal.**

Impulsión de oficio por lo que las autoridades laborales tengan la obligación de impulsar el proceso y trámite del trabajo<sup>23</sup>.

Como repuesta a la fuerte influencia del principio dispositivo en el proceso común, el procedimiento laboral ha concedido al juez amplias facultades, con el objeto de auxiliar al trabajador en su intervención como parte en el proceso laboral, preservar la legalidad, procurar la búsqueda de la verdad material y evitar renuncia de derechos o imposición de condiciones inferiores a las establecidas por la ley.

Estas amplias facultades del Juez se manifiestan en diversas disposiciones legales contenidas en el Código del Trabajo y a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Se manifiestan en primer lugar en el momento de la admisión de la demanda, durante el cual el Juez debe advertir a las partes de los defectos u omisiones que contiene la misma, a fin de que pueda subsanarlas en un plazo determinado de conformidad con el arto. 109 CT., se manifiesta también las fases de práctica de pruebas en la que el Juez puede acordar la continuación de la práctica de las mismas cuando lo estime oportuno y necesario, cuando el juez puede formular preguntas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, puede además solicitar a las partes, nuevas comparecencias o ampliaciones, sino se considera suficientemente ilustrado, además podrá decretar diligencias para

---

<sup>23</sup> Arto. 266 inc. e) del Código del Trabajo.

mejor proveer, para completar su información, en consecuencia dictar sentencia correspondiente.

Otras manifestaciones de este principios las encontramos en los siguientes artículos del Código del Trabajo:

El Arto. 180 CT., que dispone que cuando existe conflicto entre los jueces, por razón de competencia, deberán remitir de oficio o a petición de partes los autos al tribunal que decidirá quien es el juez competente.

El arto. 283 CT., faculta al juez para nombrar representante legal en el caso de menores e incapacitados, cuando faltare la persona a quien corresponda la representación, el juez procede al nombramiento directamente sin necesidad de que sea solicitado a instancia de partes.

De conformidad al Arto. 290 CT., el juez fijará los términos, cuando la ley expresamente no los haya establecido, esta facultad no es discrecional, sino que en los términos de ley deberán determinarse de conformidad a la naturaleza del proceso y la importancia del acto procesal, en el tiempo estrictamente necesario para los fines consiguientes.

El Arto. 314 CT., cuando establece que en los casos en donde sean dos o más demandantes, el juez ordena que constituyan un solo apoderado para que los represente en el proceso, de no hacerlo la autoridad laboral les designará de forma oficiosa, un procurador común para que los represente en el juicio.



Otra manifestación de este principio lo contiene el Arto. 321 CT., el que permite al juez rechazar de inmediato las excepciones propuestas por las partes sin ningún fundamento con el fin de retrasar o retardar el proceso, tal facultad la cumple sin que medie solicitud de parte contraria, este rechazo a tales excepciones no tiene ulterior recurso.

El Arto. 364 CT., ordena al juez, una vez firme la sentencia a librar ejecutoria de la misma, que consiste en una certificación de dicha sentencia.

### **3.5. Principio de Concentración:**

Su aplicación es también una característica del proceso oral. En virtud de este principio se pretende acelerar el proceso mediante la acumulación de la prueba en una o en pocas audiencias, se le permite al Juez eliminar aquellas que por su naturaleza son inútiles o inpertinentes.

Hablar de concentraciones de actuaciones es postular un principio procesal determinado por la economía, por el llamado, precisamente, principio de la economía procesal. Con este principio se debe lograr el máximo resultado de la actividad procesal con un mínimo de actividad.

La concentración del procedimiento puede obtenerse a través de un conjunto de medidas de entre las que cabe señalar las siguientes:

- a) Reducción de plazo y términos, conforme a las necesidades sociales del momento presente.
- b) Mayor inmediación en los actos de comunicación.
- c) Estímulo de la autocomposición intraprocesal.
- d) Prohibición de incidentes suspensivos.
- e) Tratamiento preliminar de los presupuestos procesales.
- f) Establecimiento de una fase "elástica", de las alegaciones y otra "preclusiva" de pruebas.
- g) Instauración plena de la oralidad en la fase probatoria<sup>24</sup>.

Para Couture, este es el principio mediante el cual los actos procesales sometidos a los órganos de la jurisdicción deberán realizar sin demora, tratando de abreviar los plazos y de concentrar en un mismo acto o audiencia todas las diligencias que sean menester realizar.

Consiste de forma mas explícita reunir en el menor número de audiencias y etapas procesales posibles la totalidad de la tramitación procesal.

---

<sup>24</sup> Op. Cit. Pág. 43.

### **Concepto Legal:**

Concentración de pruebas orientada a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan acortarse los medios probatorios, acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo<sup>25</sup>.

Algunas disposiciones del Código del Trabajo que contienen y desarrollan este principio:

### **COMENTARIO:**

El Arto. 293 CT., en su párrafo segundo se refiere al principio de concentración, su importancia radica en que prohíbe expresamente la suspensión de la diligencia de pruebas, salvo caso fortuito o fuerza mayor, una vez iniciada deberá concluirse sin interrupciones, habilitando el tiempo necesario para su realización y el Juez evitará que las partes mediante excusa pretendan dilatar las diligencias probatorias.

En relación al contenido del proceso los Artos. 298 y 30 CT., se manifiesta este principio al determinar que todo incidente o excepción, el Juez las resolverá en sentencia definitiva, excepto las excepciones de Incompetencia de Jurisdicción e Ilegitimidad de Personería, estas disposiciones se refieren al principio de concentración en general.

---

<sup>25</sup> Arto. 266 inc. f) del Código del Trabajo.

El principio de concentración consagrado en el arto. 266 CT., inspira a todo el proceso, en su aplicación el Juez, por su investidura de autoridad judicial está en condiciones de imponer a las partes el respeto a este principio interpretando correctamente los artos. 328 CT. y Siguietes, evitando la dispersión de las pruebas en varios actos, como consecuencia de la inobservancia de este principio, el procedimiento laboral no sería un procedimiento ágil ni menos formalista, para cumplir con su objetivo que es la búsqueda de la verdad material, tal situación afectaría al trabajador para ver satisfechas sus pretensiones en el tiempo necesario y oportuno.

### **3.6. Principio de Lealtad Procesal y Buena Fe:**

La doctrina y la jurisprudencia han declarado como principio supremo que todas las relaciones jurídicas, en todos sus aspectos y en todos sus contenidos, están sujeto al principio de buena fe.

La buena fe es tomada en cuenta por las normas procesales para hacerla producir determinados efectos: ejemplo, los recursos maliciosos deben de ser desechados.

Las instituciones judiciales y especialmente las procesales, son instituciones de buena fe, entendida esta como la convicción o creencia que una persona tiene respecto de ser el titular de un derecho, o el propietario de una cosa, o de que su conducta está ajustada a la ley.

De acuerdo al viejo criterio romanista, la *Bonna Fide* es definida como lo que es debido entre personas justas y leales<sup>26</sup>.

Significa: honradez, rectitud, confianza. Tener buena fe o confianza significa que una de las partes se entrega confiadamente a la conducta leal de la otra, según la doctrina la buena fe actúa tanto a favor del actor como del demandado.

Este principio también es conocido como principio de probidad, según el cual "el proceso es una institución de buena fe que no ha de ser utilizada por las partes con fines de mala fe o fines fraudulentos. El juez está obligado a dictar las medidas necesarias para evitar que los litigantes conviertan al proceso en un instrumento al servicio de intenciones contrarias al funcionamiento expedito de la justicia.

Igual lo reafirma el arto. 15 de la Ley Orgánica del Poder Judicial<sup>27</sup> que manifiesta que las personas que participan en un proceso judicial, deben respetar las reglas de buena fe y actuar con lealtad, respeto, probidad y veracidad, así los jueces y tribunales no deben permitir que se viertan de palabras o que corran en los escritos expresiones indecorosas o injuriosas.

Este principio debe de ser inspirador de todo el proceso, en consecuencia las diferentes disposiciones del Código del Trabajo debe de interpretarse y aplicarse conforme a estas exigencias de lealtad procesal y buena fe, circunstancia que obliga a la

---

<sup>26</sup> Iglesias, Juan. Derecho Romano. Edit. Ariel. Barcelona, España. 1985.

<sup>27</sup> Ley No. 260: Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua, Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 137 del 23 de julio de 1998. Arto. 15.

autoridad judicial velar por el respeto absoluto de todas y cada una de las fases del proceso y no solo en los casos en que de manera precisa el Código del Trabajo hace referencia a estos deberes.

**Concepto legal:**

Lealtad procesal y buena fe tendentes a evitar prácticas desleales y dilatorias en los juicios y trámites legales<sup>28</sup>.

**Manifestaciones:**

- a) Los órganos judiciales rechazarán las peticiones incidentes y excepciones formuladas con finalidad dilatoria o que contengan abusos de derecho.
- b) En la corrección de actos que persiguen un resultado contrario al previsto en la Constitución Política y en las Leyes para mantener el equilibrio procesal.

**COMENTARIO:** (artículos del CT., que contienen o manifiestan este principio).

Entre las disposiciones legales contenidas en el Código del Trabajo, que se refieren al principio de lealtad procesal y buena fe, podemos señalar los siguientes:

---

<sup>28</sup> Arto. 266 inc. g) del Código del Trabajo.

El Arto. 299 CT., que establece la facultad conferida al juzgador para rechazar de plano un incidente cuando lo estimare conveniente.

El Arto. 321 CT., establece la facultad de juzgador para rechazar de inmediato y sin ulterior recurso toda excepción propuesta sin ningún fundamento, con el único fin de retardar el proceso.

De conformidad al Arto. 311 CT., el juez debe de velar para evitar abusos por parte del demandante en la aclaración y corrección de la demanda prevista en el citado artículo.

Para la aplicación de este principio, le corresponde al juez decidir acerca de la pertinencia de la prueba, de lo que se desprende que no debe admitir pruebas que no sean pertinentes, es decir, relacionadas con el objeto o debate del proceso.

### **3.7. Principio de Celeridad:**

Es uno de los caracteres mas significativos del proceso laboral, no solo porque esta estructurado de forma apropiada para lograr esta celeridad, sino porque en cada uno de los casos planteados en el tribunal, el juzgador debe de buscar la abreviación procesal, guardando los términos prefijados por la Ley y ordenando de tal manera las secuelas del juicio, que haga que la justicia impartida por los tribunales laborales sea rápida y expedita

## **Concepto Doctrinal.**

Consiste en encontrar solución lo más rápido posible a los conflictos suscitados en el proceso, evitando dilaciones indebidas.

Para Alfredo Montoya Melgar, "Principio de Celeridad según el cual y dada la urgencia con que han de ser resueltas las pretensiones surgidas con ocasión de un conflicto de trabajo, el proceso debe de gozar de la mayor utilidad de plazo y sencillez de tramitación. En íntima conexión con este principio se encuentra la oralidad, inmediación y concentración.

Impidiendo la prolongación de los plazos y eliminando los trámites innecesarios, siempre que no origine situaciones de indefensión.

El mayor vicio del procedimiento escrito, es la tardanza y lentitud con que se actúa y resuelve. La administración de justicia en nuestro medio, desafortunadamente adolece de ese mal crónico, lo que ha dado desprestigio al órgano jurisdiccional, dicha situación se presenta en los diferentes procesos que acoge nuestra legislación.

Eso significa que no se cumple con el principio de celeridad, que busca que el proceso se trasmite de forma expedita y sin pérdida de tiempo, cada acto debe de realizarse inmediatamente. Este principio respeta el derecho de defensa de la persona, al proporcionarle, ya dentro del juicio o del debate, plazos prudenciales para que las partes, principalmente el procesado o el demandado según el caso, promuevan su defensa oportunamente.



**Manifestaciones:**

- a) Plazos y términos breves en las actuaciones de las partes.
- b) Los órganos judiciales tienen la posibilidad de rechazar de oficio los actos de parte con finalidad dilatoria.
- c) Los trámites procesales son escasamente formalistas.

**Concepto Legal:**

Celeridad orientada hacia la economía procesal y a que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez<sup>29</sup>.

Nuestro Código Laboral orienta este principio hacia la economía procesal y que los trámites del juicio laboral se efectúen con la mayor rapidez posible, pero esto en la práctica no es posible por la falta de recursos humanos además de condiciones materiales, para atender la demanda de la población, ejemplo de esto, es que solo existe un Juzgado de Distrito en lo laboral en cada departamento, de lo que se deriva retardación de justicia, por la cantidad de causas que se acumulan en dichas judicaturas.

Algunas disposiciones del Código del Trabajo que garantizan el Principio de Celeridad.

---

<sup>29</sup> Arto. 266 inc. h) del Código del Trabajo.

## **COMENTARIOS:**

En el campo laboral el derecho a una Tutela Judicial real y efectiva, solo es posible en cuanto si las prestaciones del trabajador son reconocidas en un plazo razonable, ya que para este es fundamental ver sus pretensiones satisfechas a la mayor brevedad posible, por la propia naturaleza de las mismas, ejemplo: el pago de salario; el trabajador por su condición en la relación procesal (parte más débil), no está en la capacidad de hacerle frente a un proceso que no tenga las características de agilidad y brevedad, en contraposición, el empleador por su condición socioeconómica (parte más fuerte en el proceso), podría enfrentar un proceso lento y retardado; en consecuencia este principio busca el equilibrio de igualdad entre las partes en su intervención en el proceso.

Las disposiciones legales contenidas en el Código del Trabajo, establecen plazos y términos breves para mantener el equilibrio procesal antes señalado.

El Código del Trabajo expresamente señala plazos breves, para la práctica de sus actuaciones y diligencias procesales, entre ellas señalamos las siguientes:

- a) Admisión de la demanda, dentro de veinticuatro horas de su presentación (Arto. 310 CT.)
- b) Término probatorio de seis días (Arto. 327 CT.)

- c) Apelación en el acto de notificación o dentro de tres días siguientes (Arto. 353 CT.).

Este principio se garantiza en otras disposiciones del citado cuerpo legal como el caso del arto. 286 CT, que se refiere a la utilización de medios técnicos más expeditos para citación a las partes y en Arto. 298 CT., que se refiere a la resolución de incidentes en la sentencia.

El arto. 290 CT., establece que: en los casos en que la Ley no establezca términos para la práctica de una diligencia procesal, el juez señalará un período breve para tal efecto, tomando en consideración la importancia de dichas diligencia, garantizando de esta forma a las partes la posibilidad de cumplir con lo ordenado conforme a la ley.

A manera de ejemplo de los casos en que el Juez fija estos términos, podemos señalar lo siguiente:

- a) La subsanación de la demanda (arto. 309 CT.).
- b) Exhibición de documentos (arto. 314 CT.)

### **3.8. Principio de Conciliación:**

Dentro de la doctrina del derecho, la conciliación es una forma autocompositiva, que termina con gran cantidad de los conflictos planteados ante los Tribunales Laborales, siempre y cuando la autoridad judicial, reconozca la importancia de esta

institución y los beneficios que para la solución de los conflictos laborales, pueden obtenerse si se practica la misma, no como un mero trámite, sino, con la idea firme de que dialogando con las partes y proponiendo posibles soluciones se puede llegar a una justa y equitativa solución.

Establecida como institución en nuestra legislación laboral se convierte en la fase inicial de todo proceso laboral, que tiene por objeto alcanzar el acuerdo convencional de las partes, y no la determinación en si de quien tiene o no la razón.

Por conciliación hay que entender la actividad desarrollada por las partes en un conflicto de intereses y ante un tercero ajeno al conflicto, dirigido a obtener una composición justa del mismo.

Montero Aroca, lo define como: la comparecencia obligatoria o facultativa de las partes ante una autoridad designada por el Estado o ante un órgano constituido según las reglas de aquel, para que en su presencia se traten de solucionar el conflicto de intereses que lo separa.

Ante el órgano judicial, de manera obligatoria y previa a la iniciación de la fase probatoria, se efectúa el trámite conciliatorio, para que mediante el acuerdo logrado en el acto de conciliación, se evite la continuación del proceso iniciado con la demanda.

### **Concepto Legal.**

Conciliación para que los procedimientos laborales tanto administrativos como judiciales, se hagan más expeditos y

eficientes a través de este trámite, basado en el convencimiento que es indispensable buscar el acuerdo entre las partes, evitando en lo posible la proliferación de los juicios y promoviendo buenas relaciones entre empleadores y trabajadores<sup>30</sup>.

### **COMENTARIO:**

La presencia de las partes ante el juez, es condición indispensable para llevar a cabo el acto de conciliación, las mismas son previamente citadas para el trámite, conforme a lo ordenado en auto de admisión de la demanda.

De conformidad al Arto. 323 CT., si una de las partes comparece como apoderado se entiende que este tiene la capacidad de disposición sobre el objeto del proceso, por lo que el judicial velará porque el poder presentado tenga el efecto suficiente para alcanzar la conciliación.

En el trámite de conciliación el juez adoptará una posición activa y beligerante y no se deberá limitar a invitar a las partes a que proponga una forma de arreglo, en juez actuando como moderador, dirigirá el debate, circunstancia que le exigen conocer a fondo el contenido de la demanda y su respectiva contestación, durante el debate instruirá a las partes en su derecho, ofreciendo diferentes vías de solución para lograr un acuerdo satisfactorio y poner fin al conflicto, que resulta en último caso mas gratificante que la resolución del conflicto ordenado por sentencia.

---

<sup>30</sup> Arto. 266 inc. i) del Código del Trabajo.

El funcionario judicial no debe aprobar acuerdos que constituyan lesiones o vulneraciones para alguna de las partes o constituyan abusos de derecho, en cuanto a los acuerdos a que llegaren las partes en el trámite conciliatorio producirán los mismos efectos que las sentencias firmes y se cumplirán en las mismas formas que estas.

La característica de este trámite, es la comparecencia de las partes afectadas por lo intereses en juego en el conflicto, en presencia de la autoridad judicial, llevando a cabo un diálogo, en donde se busca el entendimiento directo y amigable de las partes, bajo la dirección del funcionario judicial que conoce del conflicto.

Para la OIT, la conciliación es: "es una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a resolver sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo.

El Jurista peruano Montenegro Baca, citado por Bermúdez Cisneros<sup>31</sup>, señala que los principales requisitos de la conciliación laboral:

- a) La tentativa de conciliación debe de ser obligatoria.
- b) La tentativa de conciliación debe de ser previa a la interposición de reclamación.

---

<sup>31</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 2000, Pág.

- c) La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la litis.
- d) Debe de expresar la libre voluntad de las partes.
- e) Debe de ser celebrada ante autoridad competente.
- f) La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobada por la autoridad, debe de tener de carácter de cosa juzgada.

### **3.9. Principio de Ultrapetitividad.**

Ultra Petita. Frase latina con la que se designa a la sentencia que declara procedente una acción o una excepción, que haya sido opuesta por las partes, o lo que es igual, que les conceda más de lo que ellas piden. La sentencia en tal caso es nula.

Según Pallares, la ultrapetición es una modalidad de la extrapetición. Es el vicio de las sentencias que consiste en que el fallo otorga a las partes más de lo que ellas han pedido, respectivamente, en la demanda y en la contestación, violando con ella el principio de congruencia de la sentencia.

La extrapetición consiste en que la sentencia resuelva cuestiones que no han sido materia del proceso, por no haber figurado en la litis contestación, ni surgido posteriormente en el debate, desde los límites que la ley impone a las partes. En el proceso civil cuando hay extrapetición se vulnera el principio de congruencia, al establecer que las sentencias deben de ser claras,

precisas y congruentes con las demandas y las contestaciones y con las demás prestaciones deducidas oportunamente en el juicio, condenando o absolviendo al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate.

En materia laboral este principio aparece vinculado al principio que rige el derecho sustantivo laboral, de "norma más favorable al trabajador y al de "irrenunciabilidad de los derechos laborales, de lo que se coligen que el juez en la sentencia puede fallar más allá de lo pedido y controvertido.

Según nuestra legislación laboral la ultrapetitividad no puede ser considerada como un vicio, pues la misma ley lo establece y no es considerada como un exceso de poder de parte de la autoridad judicial. De conformidad al procedimiento laboral el juez puede dar más de lo pedido, ejemplo: el trabajador reclama salario solamente y se le debe vacaciones, en este caso, el juez mandará.

### **Concepto Legal.**

Ultrapetitividad cuando se pueden reconocer prestaciones no pedidas en la demanda<sup>32</sup>.

### **COMENTARIO:**

Si este principio es aplicado en forma indiscriminada por parte de la autoridad judicial atentaría contra el derecho a la defensa, reconocido constitucionalmente, en el Arto. 165 Cn.,

---

<sup>32</sup> Arto. 266 inc. j) del Código del Trabajo.



precepto constitucional de mayor rango que lo establecido en el Código del Trabajo, de conformidad a la jerarquía normativa, además atenta contra la seguridad jurídica; por las razones señaladas, este principio es de difícil aplicación en la práctica, ya que el Arto. 266 Inc j) no lo reconoce con carácter general, sino solo "cuando se pueden reconocer prestaciones no pedidas en la demanda.

Por las dificultades que presenta este principio en su interpretación y aplicación práctica (contradicción con otros principios de rango superior) merece una aplicación restrictiva, en consecuencia no se debe extender a reconocimiento de derechos que no estén en relación directa con la pretensión del demandante.

### **3.10. Principio de Inquisitividad.**

El jurista Hugo Alsina, estima que el proceso es un organismo sin vida propia, que avanza justamente en virtud de los actos del procedimiento. Esa fuerza externa que lo mueve, se denomina impulso proceso, que a la vez se vincula con la institución de los términos, la cual establece un límite en el tiempo a los actos procesales y con el principio de la preclusión, impone un orden sucesivo, que posibilita el desenvolvimiento progresivo del proceso.

Al respecto existen tres sistemas en que puede impulsarse el procedimiento: El sistema legal, El sistema dispositivo y el sistema inquisitivo.

En el sistema legal es la ley quien impone al tribunal y a las partes el cumplimiento de determinados actos procesales, en el sistema dispositivo el impulso corresponde a las partes, mientras que en el sistema inquisitivo es el Tribunal quien tiene la facultad de ordenar diligencias procesales.

Este principio tiene su fundamento en la necesidad en el proceso laboral de procurar mecanismos al órgano judicial que haga posible una visión completa de los hechos objeto del debate, trascendiendo así al principio de impulso de parte propia del proceso civil.

Por la peculiaridad de la relación procesal, en el proceso laboral se tiende a atenuar el principio dispositivo, tal a como está concebido en los trámites propios del orden civil, con el principio inquisitivo se busca la verdad real, con el fin de que el principio dispositivo no represente dificultad en el proceso para la adquisición de la prueba, el juez puede utilizar el poder instructor para adquirir datos o información significativa para la búsqueda de la verdad material.

Nuestra legislación laboral vigente adopta el último de los sistemas mencionados, aunque no en toda su intensidad, ya que bien la demanda, acto constitutivo del proceso y por consiguiente de la relación procesal, continua siendo una actividad propia del interesado, también es cierto que la ley faculta, en varios momentos procesales, para que sea el propio juzgador quien, sin que exista instancia de parte, dicte las medidas pertinentes a la prosecución del proceso.

El carácter inquisitivo del Derecho Procesal y de Dirección del Proceso del Trabajo, concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a las normas adjetivas de otro ordenamiento jurídico o del derecho común, aún cuando este continua siendo supletorio.

Este principio rector del proceso laboral, tiene su fundamento en uno de los principios fundamentales del Código del Trabajo, que establece que dicho cuerpo legal, es un instrumento de orden público, mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales, para facilitar la búsqueda de la verdad material de la situación jurídica.

### **Concepto Legal.**

Carácter inquisitivo del Derecho Procesal y de dirección del proceso del trabajo, que concede autonomía a los procedimientos del trabajo, y persigue reducir el uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos<sup>33</sup>.

### **Manifestaciones en el Proceso Laboral.**

- a) Diligencias para mejor proveer.
- b) En caso de duda de carácter procesal se aplican los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.
- c) En caso de vacío legal se aplica la analogía jurisprudencia o derecho común compatible.

---

<sup>33</sup> Arto. 266 inc. k) del Código del Trabajo.

## **Capítulo III**

### **Proceso Laboral en el Sistema Nicaragüense**

#### **Concepto de Oralidad.**

##### **1. Debido Proceso en las Actuaciones Judiciales.**

###### **Introducción:**

La Ley establece que los jueces y magistrados deben observar el debido proceso en toda actuación judicial, cualquiera que sea la naturaleza del proceso, brindando las garantías necesarias a las partes para la adecuada defensa de sus derechos, también deben de impulsar de oficio los procedimientos que la ley señale y ejercer la función tuitiva (protectora) de los casos que la ley determine.

##### **2. Breve Descripción del Proceso Laboral.**

Nuestro Código de Procedimiento Civil<sup>34</sup>, instrumento jurídico de carácter normativo en lo que atañe a la actividad de los particulares frente a la jurisdicción y de ésta en sus actuaciones dentro del proceso, se estructuró en base a un conjunto definido de principios que inspiran filosóficamente a la mayoría de sistemas procesales, principalmente a la de la línea o escuela Continental - Europea.

Tales principios se encuentran contenidos de manera positiva en el texto legal en referencia:

---

<sup>34</sup> Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua. Promulgado el día 7 de noviembre de 1905, en vigencia a partir del día 1ro. de enero de 1906.

- a) **Principio de oportunidad:** no se inicia nunca de oficio, sino en virtud del principio dispositivo, que consiste en la disponibilidad que los litigantes tienen sobre el interés privado y sobre la conveniencia o no de acudir al órgano jurisdiccional para la satisfacción de su pretensión; la determinación del objeto del proceso es facultad exclusiva de las partes litigantes, que fijarán mediante sus alegatos, lo que piden y en función de que razones o argumentos llevan a cabo esta petición, iniciado el proceso, las partes conservan su poder de disposición, que les permite poner fin a la actividad jurisdiccional mediante un acto dispositivo como sería desistir o renunciar a la continuación del proceso.
- b) **El Principio de Impulsión Procesal:** se desprende del Arto. 56 Pr.: ninguna providencia se dictará de oficio por los jueces y tribunales, sino a solicitud de parte, excepto aquellas que la Ley ordena expresamente, Arto. 193 Pr.: los tribunales o jueces no podrán ejercer su ministerio sino a petición de parte, salvo en los casos en los que la ley les faculta para proceder de oficio. Arto. 1553 Pr. y siguientes.
- c) **Congruencia de la Sentencia:** Arto. 424 Pr., Los órganos jurisdiccionales al satisfacer las pretensiones planteadas en el proceso deben de ser congruente con ellas; del citado artículo se deduce que las resoluciones dictadas por los órganos judiciales deben ser congruentes con las pretensiones oportunamente presentadas por las partes, de forma que no se conceda mas de lo pedido, ni se pronuncie sobre puntos no solicitados; así mismo no se fundamente en hechos que las partes no haya alagado.

Por lo que hace a la valoración de la prueba, se sigue el sistema de la prueba tasada.

Cuando los derechos que se pretenden en el proceso no son estrictamente privados, como son la mayoría de los Derechos Laborales, el principio dispositivo sufre moderación en su aplicación que se refleja tanto en la distribución de la carga de la prueba como a la disponibilidad de las partes sobre el conflicto.

El Código del Trabajo vigente acorde con los principios generales del Derecho del Trabajo, en aras de garantizar la tutela jurídica efectiva de los trabajadores, contiene tanto en el libro primero -Título preliminar como en libro Segundo - Derecho Procesal del Trabajo, principios propios que tiende a colocar a la parte socialmente mas débil en condición de paridad frente a la mas fuerte, entre otro podemos señalar, impulsión judicial, oralidad, celeridad, etc.

En relación al principio dispositivo a diferencia del proceso civil, en el proceso laboral la iniciación del proceso corresponde a las partes, a través de la demanda sea verbal o escrita, pero puede el juez impulsarlo de oficio posteriormente Arto. 266 CT.

### **2.1. La demanda.**

Es el acto procesal con que se inicia la constitución de la relación jurídica en el proceso, con la demanda nace el proceso, sustancialmente consiste en la declaración de voluntad de una parte por lo cual, con esta solicitud se da vida al mismo, comenzando su tramitación.

La parte demandante ejerce así el derecho de acción concretando la pretensión de tal manera que determina la competencia del órgano jurisdiccional, haciendo factible el inicio y desarrollo del mismo.

El Arto. 307 CT., señala que la demanda se puede presentar en forma verbal o escrita, la que debe contener las siguientes formalidades:

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

Presentada la demanda en forma de vida, la autoridad laboral, dentro de las 24 horas, dictará auto admitiéndola. El auto contendrá además, lugar, fecha y hora para la contestación de la demanda y para el trámite conciliatorio que se hará en la misma audiencia.

## **2.2. Contestación de la demanda.**

La contestación es uno de los actos esenciales de todo juicio, tanto que sin ella no hay pleito, con la contestación se formaliza la lucha y contienda judicial, tampoco puede evitar sentencia sin ella, expresa o tácita.

La contestación es la respuesta que da el demandado confesando o contradiciendo la demanda del autor o proponiendo excepciones que la debiliten o destruyan.

El demandado puede utilizar en la contestación todos los medios de defensa determinados por la Ley para debilitar la acción del demandante así como reconocer el derecho en que este funde su demanda; de modo que puede:

- a) Confesar la demanda.
- b) Negarla.
- c) Proponer excepciones.
- d) Proponer reconvencción.

El término que señala la Ley para contestar la demanda son 48 horas después de notificada la misma, más el término de la distancia si la parte demandada no es del lugar donde se ventila el juicio Arto. 312 CT.

El demandado, en su contestación, expresará cuales hechos admite como ciertos, cuales rechaza o niega, e indicará los hechos en que apoya su defensa Arto. 13 CT.



### **2.3. Trámite Conciliatorio.**

Conciliación, del verbo conciliar y este del latín Concilio, are, derivado de concilium, -li “asamblea o reunión” (de con- y calo, are “convocar”). El concilium romano significaban una asamblea en general y en particular la asamblea de la plebe (concilia plebis). Como era en estas asamblea donde se reunía la gente para cerrar negocios o resolver diferendos, del verbo conciliare que originalmente significaba “asistir al concilio”, tomó las diversas acepciones correspondientes a estas actividades<sup>35</sup>.

La conciliación consiste en la avenencia de partes que mediante transacción, hace innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual.

En la audiencia para contestar la demanda, también se lleva a efecto el trámite conciliatorio. En el mismo auto en que el Juez manda a oír al demandado sobre la demanda, cita también a las partes para que en ese acto traten de conciliarse y evitar que el pleito continúe.

El Código del Trabajo vigente establece dos tipos de regulación respecto a la conciliación:

- a) Conciliación Judicial establecida en los Artos. 323-325 CT. (jueces del trabajo).
  
- b) Conciliación Administrativa laboral establecida en los artos. 377-384 CT. (Ministerio del Trabajo).

---

<sup>35</sup> Couture, Eduardo. Vocabulario jurídico, edición Depalma. Buenos Aires. 1993. 5ta. Reimpresión. Pág. 159.

La conciliación ante el órgano jurisdiccional tiende a evitar el proceso ulterior y, en consecuencia la prosecución de los actos requeridos para llevar a término final la pretensión formulada por el actor, por otro lado lo convenido por las partes en el acto de conciliación tendrá los mismos efectos que la sentencia firme y se cumplirá de la misma forma que estas.

En la conciliación administrativa, al plantearse por un sindicato un conflicto colectivo de carácter económico-social ante el MITRAB, cumplido los requisitos en el escrito y pliego de peticiones, esta instancia administrativa designará un conciliador iniciar las negociaciones entre las partes a fin de llegar a un arreglo definitivo entre las mismas, el conciliador velará porque los acuerdos a que lleguen no sean contrarios a normas que protegen a los trabajadores y el inspector departamental será el encargado de velar por el estricto cumplimiento de los acuerdos.

De conformidad con el arto. 385 CT., establece que agotado las audiencias el conciliador certificará en acta los puntos en que no hubo acuerdo, notificará al ministro del trabajo para que el término de 24 horas nombre el Presidente del Tribunal de Huelga. Este Tribunal resolverá las peticiones que no hubiesen sido resueltas en la conciliación.

#### **2.4. Período de Prueba.**

Finalizada la primera fase del proceso, demanda, contestación y conciliación, se inicia la fase probatoria, parte central del proceso, al tenor de su estructura, prueba de la actividad que desarrolla las partes ante el tribunal para llevar al

juez a la convicción de la verdad de una afirmación, la prueba tiende al descubrimiento de la verdad para que el proceso conduzca al pronunciamiento de una sentencia justa.

La legislación laboral nicaragüense establece que estarán sujeto a prueba únicamente los hechos que no hayan sido aceptados por las partes y que sean fundamento del objeto preciso del juicio; o en su caso, de las excepciones.

Todo proceso, en su fase probatoria tiene como finalidad esencial, la búsqueda de la verdad fáctica sobre la controversia, la certeza de los hechos alegados en la demanda o de los impositivos, afirmados en la contestación.

Los medios de prueba constituyen los instrumentos apropiados para el esclarecimiento de los hechos como presupuestos indispensable para posibilitar la realización del derecho cuyo ejercicio se pretende en el proceso.

En principio esta actividad está encomendada a las partes, en virtud del principio dispositivo, que se presenta con mayor intensidad en el proceso civil, dado el carácter privado que domina el proceso y la amplia disponibilidad de las partes sobre los intereses discutidos, por el contrario, en el proceso laboral la naturaleza de los derechos controvertidos justifica que el juez tenga amplios poderes en el orden de la averiguación de la verdad.

Los diversos medios de pruebas se reglamentan en las legislaciones procesales con determinadas variantes procedimentales, en cada legislación procesal, ya sea civil, laboral,

etc., existe una enunciación y una reglamentación de los mecanismos o procedimientos probatorios.

## 2.5. Medios de Prueba.

El Código del Trabajo establece los siguientes medios de prueba<sup>36</sup>:

- a) **La prueba documental:** Medio probatorio consistente en toda representación material que sea idónea para producir cierta manifestación de pensamiento.
- b) **La declaración de testigo:** Declaración que hace una persona ante el tribunal, que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo.
- c) **La declaración de parte (confesión):** Es el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a cuestiones controvertidas que la perjudican.
- d) **La absolución de posiciones:** Es el acto procesal en el que uno de los litigantes contesta las posiciones que le formula la parte contraria.
- e) **La inspección judicial:** Es un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el Tribunal tenga un conocimiento

---

<sup>36</sup> Código del Trabajo. Arto. 331, Título V, Capítulo I, Sección V.

directo y sensible de alguna cosa o persona relacionada con el litigio.

- f) **El dictamen de perito:** El documento o la declaración verbal que el perito produce ante el tribunal que conoce del litigio y en el que consta su juicio sobre los puntos que le fueron sometidos.
- g) **Los medios científicos y tecnológicos de prueba:**
- h) **Las presunciones:** Es la consecuencia que la propia ley o el Tribunal obtiene de un hecho conocido para probar la existencia de otro desconocido.

## 2.6. La Sentencia.

El proceso encuentra su conclusión natural en el pronunciamiento de la sentencia.

La sentencia es un acto procesal por medio del cual el juez resuelve la controversia.

Para Eduardo Pallares, sentencia es el acto jurisdiccional por medio del cual el Juez resuelve las cuestiones principales, materia del juicio o las incidentales que hayan surgido durante el proceso<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Pallares, Eduardo J. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Edición XXV, Edit. Porrúa. México. 1999. Pág. 725.

## 2.7. Clasificación de las Sentencias:

Según la doctrina, la sentencia puede clasificarse desde diferentes puntos de vistas, en el presente trabajo hacemos la siguientes clasificación:

- 1) Por el contenido de la pretensión material:
  - a) **Constitutiva:** Son las que establecen un derecho a favor del demandante, una prestación, ya en sentido positivo (dar, hacer), ya en sentido negativo (no hacer), es decir, que dan existencia a nuevos estados.
  - b) **De condena:** son las que imponen al demandado a favor del demandante, una prestación ya en sentido positivo (dar, hacer), ya en sentido negativo (no hacer) que permiten posteriormente obtener el cumplimiento de aquellas prestaciones por vía compulsiva: Ejecución de Sentencia.
  - c) **Meramente declarativa:** son aquellas cuya decisión consiste en una mera declaración del derecho o de determinadas condiciones de hecho
- 2) En nuestro sistema procesal; en el Arto. 414 del Código de Procedimiento Civil, establece las siguientes clasificación; en cuanto a su alcance:
  - a) Definitivas.
  - b) Interlocutorias con fuerza de definitivas.
  - c) Interlocutoria o simplemente interlocutoria.

- 3) Por el grado de jurisdicción, es decir, atendiendo la calidad del órgano que decide:
  - a) De primer grado, o sea de primera instancia. En los procesos de mayor cuantía son los dictados por los Jueces de Distrito del Crimen, en menor cuantía por los Jueces Locales de lo Civil.
  - b) De segundo grado, son las dictadas en apelación, ahí se verifica un reexamen de la misma primitiva controversia.
  - c) De tercer grado, son las dictadas en Casación por la Corte Suprema de Justicia

De conformidad con nuestro proceso laboral, encontramos 2 tipos de sentencias o resoluciones judiciales:

- 1) Sentencia interlocutoria, que significa decisión intermedia, este tipo de sentencia no resuelve la cuestión principal ventilada en el juicio, solamente resuelve un incidente o excepción. Ejemplo: Ilegitimidad de personería e incompetencia de jurisdicción.
- 2) Sentencias definitivas: son las que ponen término al proceso, resolviendo las pretensiones de las partes.

El Arto. 346 CT., establece que vencido el término probatorio y evacuadas todas las que hubieran sido propuestas, la autoridad laboral dictará sentencia dentro de los 3 días siguientes.

### **3. Particularidades del Proceso Laboral Nicaragüense.**

Aspectos particulares de la función del Juez en las distintas fases del proceso laboral.

#### **3.1. Las Partes en el Proceso Laboral.**

##### **Capacidad para ser sujeto del proceso laboral.**

La capacidad en el proceso ordinario supone la condición de persona natural o jurídica, es decir, la de ser sujeto de derecho; en pleno ejercicio de los derechos civiles y poder, en definitiva comparecer en juicio.

Por regla general en el procedimiento común en lo que respecta a la defensa de las partes, la dirección a través de abogados es obligatoria, en cambio en el procedimiento laboral tiene carácter facultativo u opcional a fin de facilitar el acceso a la relación procesal, un procedimiento mas sencillo y comprensible para las partes.

Las partes como sujeto titulares de la pretensión laboral, intervienen en el proceso persiguiendo del órgano jurisdiccional una declaración favorable a la pretensión que reclaman, de modo que esta les sea satisfecha.

En el proceso laboral entran diferentes personas en contra posición de intereses, que requieren capacidad para actuar en el mismo, es decir, persona que tengan el libre ejercicio de sus



derecho, ya que de tener restringidos tales derechos deberán ser representados de conformidad a la ley.

En general las partes pueden comparecer por si mismas sin necesidad de asistencia técnica.

En Código del Trabajo vigente, Arto. 283, permite a las partes comparecer y gestionar personalmente, si el demandante decidiera nombrar mandatario podrá hacerlo directamente ante el Juez, presentando un escrito o por comparecencia ante el mismo, quien levantará acta del nombramiento. De conformidad con el mismo artículo el Juez del Trabajo tiene amplios poderes que lo faculta para nombrar un representante que asista al incapaz, cuando faltare la persona a quien corresponde la representación; esto con el fin de garantizar el principio de audiencia.

El Arto. 284 CT., permite el asesoramiento por abogados, entendiéndose que simplemente es un asesor que se limitará a las funciones propias del cargo, aconsejando y dirigiendo a la parte asesorada, así mismo permite el asesoramiento por parte de dirigentes sindicales, debidamente acreditados por su organización y por estudiantes de derecho que cumplan con los requisitos establecidos por el citado artículo.

### **3.2. Procedimiento del Juicio.**

A como he señalado anteriormente, la demanda en el proceso laboral de conformidad con el Arto. 307 CT., puede interponerse verbalmente ante el Juez competente, quien levantará el acta correspondiente cumpliendo con los requisitos que establece el

artículo señalado, la autoridad laboral examinará la demanda y de no contener los requisitos legales exigidos, ordenará la subsanación de omisiones; el demandante podrá hacer la subsanación correspondiente en forma verbal. En consecuencia, el Juez no puede rechazar o inadmitir la demanda interpuesta, aun cuando no cumpla con los requisitos establecidos en el artículo analizado, de lo contrario atentaría contra el principio de tutela judicial efectiva al denegarse justicia por parte de la autoridad.

En el derecho común, de conformidad al Arto. 1035 Pr., podrá el Juez de oficio no dar curso a la demanda cuando ésta no contenga los requisitos que establece tal artículo o cuando sea ininteligible u oscura. Los juicios laborales no exigen para su tramitación papel sellado, siendo esto una manifestación concreta del principio de gratuidad en el proceso laboral.

### **3.3. Trámite de Conciliación.**

El Código del Trabajo vigente establece el mecanismo de la Conciliación<sup>38</sup> como un trámite obligatorio en el proceso laboral; así mismo lo obliga la Ley 260, Ley Orgánica del Poder Judicial, establece la obligatoriedad de la mediación como un requisito de admisibilidad de la demanda en asuntos civiles mercantiles, agrarios y laborales.

La conciliación está incorporada en los Códigos Procesales, es la facultad que tiene el Juez para que en cualquier momento del

---

<sup>38</sup> En el Código del Trabajo el mecanismo conciliatoria está determinado en dos vertientes; la Conciliación en la Vía Administrativa (Artos. 377-384 CT) y la Judicial (Artos. 323-325 CT.)

proceso o antes de iniciarse, convoque a las partes para intentar un avenimiento entre ellas, tal actividad también puede ser desempeñada por una actividad administrativa o por un tercero neutral.

La mediación es un procedimiento no adversarial en el que un tercero neutral que no tiene poder sobre las partes ayuda a estas a que en forma cooperativa encuentren un punto de armonía en el conflicto.

La mediación y la conciliación se diferencian por el distinto grado de intervención del tercero, el mediador puede proponer soluciones o alternativas a las partes, lo que no puede hacer el conciliador; en el proceso laboral lo que la Ley estableció fue la vía autocompositiva de la conciliación y solo después de no llegar a un acuerdo se abre el cauce de la vía heterocompositiva.

El auto conciliatorio se desarrolla de forma muy sencilla, en el trámite la autoridad laboral actúa como moderador entre el demandante y el demandado, una vez hecho los alegatos correspondientes, el Juez los invitará a que propongan una forma de arreglo, si las partes así lo consideran se procederá levantar la correspondiente acta donde se hará constar el acuerdo a que las partes han llegado. Artos. 323, 324, 325 CT.

### **3.4. Excepciones.**

Escriche, define la excepción como la exclusión de la acción, esto es, la contradicción o repulsa con que el demandado procura diferir, destruir o enervar la pretensión o demanda del actor.

## **Clasificación:**

Las excepciones, según la doctrina se clasifican en:

- a) Excepciones dilatorias;
- b) Excepciones perentorias.

Para Couture, las excepciones dilatorias corresponden al concepto de excepciones procesales, son defensas previas que versan sobre el proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor; tienden a corregir errores a evitar un proceso inútil (litis pendencia), a impedir un juicio nulo (incompetencia de jurisdicción); constituyen una especie de eliminación previa de ciertas cuestiones que obstaculizarán en el futuro desarrollo del proceso. En cambio las excepciones perentorias no son defensa sobre el proceso, sino sobre el Derecho, no procuran la depuración de elementos formales del juicio, sino que constituyen la defensa de fondos sobre el derecho cuestionado; es decir, tratan de destruir directamente la acción ejemplo: excepción de pago, prescripción, etc.

El Código del Trabajo recoge el concepto clásico de excepción, como manifestación del derecho de defensa, de contradecir la pretensión oponiendo algún hecho impeditivo o negativo que excluye sus efectos jurídicos.

El Arto. 319 CT., plantea una definición de la excepción al afirmar que es todo hecho que, en virtud de la ley difiere o extingue la acción, concepto que sustancialmente coincide con el del Arto. 818 Pr., que define la excepción como la exclusión de la

acción o la contradicción por medio de la cual el demandado procura diferir o extinguir la acción intentada.

El Arto. 321 CT., establece "toda excepción propuesta sin ningún fundamento con el fin de retrasar el proceso, será rechazado de inmediato y sin ulterior recurso.

Del mismo artículo se colige que el Juez previo examen del proceso procederá a rechazar de inmediato el incidente cuando observe o detecte manifestaciones abusivas en la formulación del mismo; así mismo cuando se presente en forma maliciosa, atentando contra el principio de buena fe y lealtad procesal.

En consecuencia en Juez deberá admitir el incidente o la excepción cuando existe fundamentación de que lo planteado responde a elementos ciertos y objetivos.

Con la aplicación práctica de este artículo, el Juez garantiza los principios de igualdad de partes, lealtad procesal y celeridad, contribuyendo de esta manera a una mejor administración de justicia.

La incompetencia de jurisdicción; como excepción que deberá resolverse de previo, puede oponerla las partes; así como también en forma oficiosa por la autoridad sin necesidad de alegación de partes. Sobre la tramitación a seguir para resolver el incidente o la excepción con carácter previo, existe un vacío legal, que el Código del Trabajo resuelve en el Arto. 290 CT., que establece la obligación del Juez a fijar los términos cuando la ley no lo haya establecido, conforme a la naturaleza del proceso y la importancia

del acto o diligencia y tomará como referencia los Artos. 245 y 1965 Pr.

### **3.5. Período de Pruebas.**

De conformidad al acápite número 9 de los principios fundamentales del Código del Trabajo y el Arto. 269 del mismo cuerpo de Leyes, el Derecho Común es supletorio respecto de las normas de procedimiento laboral. Por ello mismo, con independencia de las reglas generales que para la práctica de los diversos medios de prueba establece aquella, el Código del Trabajo establece reglas especiales al respecto, en función de los principios que le son propios y que están contenidos en el Arto. 266 CT.

Las pruebas las proponen generalmente las partes a la autoridad laboral, las que debe admitir declarándolas pertinentes para proceder a su práctica. Contra la declaración de admisión no cabe recurso alguno, sin son declaradas impertinentes no se practican y tampoco cabe recurso alguno, pero las partes que las propone puede protestar la resolución denegatoria haciendo constar en el juicio tal circunstancia para alegar en un eventual recurso.

La prueba puede recaer sobre determinados campos de la actividad humana, por lo que el objeto propio de la prueba son los hechos, siempre que estos sean negados.

El término de prueba en esta clase de juicio es de seis días, prorrogables por otros tres en casos justificados a juicio del Juez o a petición de parte, de esta resolución no hay ulterior recurso. Las pruebas deben de producirse en el término probatorio, con

citación de parte contraria y ante la autoridad que conoce la causa, salvo la prueba documental y la absolución de posiciones, las que pueden presentarse en cualquier estado del juicio antes de la sentencia (Arto. 328 CT.).

Es evidente que en toda fase probatoria, las partes intervienen previa citación para tal efecto. La práctica es una diligencia de prueba sin citación de alguna de las partes, será nula en cuanto causa indefensión a las partes contraria.

Concluido el término de pruebas, no se evacuarán otras excepto aquellas, que la autoridad no hubiere evacuado en tiempo por su culpa, en este caso el juez podrá ampliar el término de pruebas por un máximo de tres días (Arto. 330 CT.).

### **3.6. Medios de Prueba.**

Son los instrumentos de que se valen las partes para llevar al proceso afirmaciones que han de corroborarse durante la estación probatoria. La actividad probatoria se basa en la posibilidad que ofrecen ciertos instrumentos de suministrar datos independientes de los proporcionados inicialmente por las partes.

Estos datos pueden provenir de la parte contraria (confesión en juicio), de un tercero (testigos), del contenido de un documento (prueba documental), de una información realizada directamente por el juez (reconocimiento judicial), de declaraciones realizadas a partir de ciertos indicios (presunciones) o de los conocimientos especializados que proporcionan técnicos o especialistas (prueba pericial).

### **3.6.1. La Prueba Documental.**

Uno de los medios de prueba por excelencia de que pueden valerse las partes para constatar los hechos controvertidos es la prueba documental. Se trata de un medio de prueba real, en oposición a las pruebas personal, en cuanto se materializan en un objeto que pueden ser aportados al proceso físicamente.

El Arto. 332 CT., establece una clasificación de documentos que se pueden presentar como prueba documental en el proceso laboral, esta enumeración, no es limitativa, ya que reconoce como documento todo objeto que tenga carácter representativo o declaratorio. Los documentos llevados al proceso por las partes podrán ser impugnados por falsedad, promoviendo un incidente especial que será resuelto en la sentencia final (Arto. 333 CT.).

### **3.6.2. La Declaración Testifical.**

Este medio de prueba consiste en la declaración que rinde una persona ajena al juicio sobre determinados hechos que van a confirmar o negar las afirmaciones vertidas por las partes en los alegatos.

Por lo que se refiere a la naturaleza del examen de testigos nos encontramos ante un genuino medio de pruebas, el testigo del instrumento mediante el cual se introducen nuevas afirmaciones en el proceso, para que la prueba testimonial produzca efectos, es necesario que los testigos cumplan con los requisitos que prescribe el Código de Procedimiento Civil: capacidad, condición, idoneidad, etc.



En la práctica de esta prueba, la declaración testifical se rendirá sin necesidad de sujetarse a interrogatorio escrito o indicado por las partes; tanto la autoridad laboral como las partes, podrán formular en la audiencia señaladas para recibir las declaraciones testificales la pregunta que consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos (Arto. 337 CT.).

Las partes podrán ofrecer como prueba testifical las declaraciones de hasta tres personas sobre cada uno de los hechos sujetos a prueba.

En la práctica forense, las partes presentan por escrito los interrogatorios (preguntas y respuestas), así mismo el juez recepciona pliego de preguntas y repreguntas de las partes para la práctica de tal diligencia en contravención con lo establecido en el Arto. 337 CT., tal práctica vulnera el principio de oralidad en el proceso laboral para la práctica de la prueba testifical.

### **3.6.3. Declaración de Parte.**

Este medio de prueba consiste en la declaración en juicio de una parte a instancia de la contraria sobre hechos controvertidos en el proceso.

El Arto. 331 CT., al enumerar los medios de prueba señala la declaración de partes y absolución de posiciones en los incisos c y c respectivamente tal como si se trataran de medios de prueba diferentes; no obstante lo señalado, el Arto. 338 CT., se refiere solamente a la declaración de parte como medio de prueba.

### **El Pliego de Posiciones.**

La confesión se materializa a través de un escrito en el que se formulan las preguntas que han de ser respondidas o absueltas por la parte contraria y que se denomina pliego de posiciones.

Los interrogatorios serán formulados en forma sencilla, clara y desprovistos de mayores formalismos que induzcan a error al que va absolver tales posiciones; además, deben concretarse a hechos objeto del debate, es decir, deben de ser pertinentes al juicio, de lo contrario el juez oficiosamente las declarará improcedente o inadmisibles; la admisibilidad de las posiciones la regula el Arto. 1205 Pr.

#### **3.6.4. Inspección Judicial.**

La prueba de inspección judicial puede ser decretada por el Juez de oficio o a solicitud de parte, cuando es a instancia de parte se indicará con precisión el objeto y características del mismo sobre el que recaerá dicha inspección, tales elementos determinan la pertinencia de la prueba (Arto. 340 CT.).

Al proponerse esta prueba a instancia de parte podrá además solicitar que se practique en forma conjunta con la prueba testifical y prueba pericial. Las partes, sus abogados y apoderados podrán concurrir a la diligencia de reconocimiento o inspección y podrán hacer al juez las observaciones y consideraciones pertinentes en relación al objeto de la inspección.

Cuando se necesite la colaboración material de una de las partes en las práctica de la inspección judicial y esta se negara a prestarla, la autoridad laboral dispensará la práctica de la diligencia y tendrá por aceptados los hechos a que se refiere la prueba afirmados por las partes Arto. 342 CT.

### **3.6.5. Dictamen de Peritos.**

La Pericia como se sabe recae sobre conocimientos científicos, artísticos o prácticos, el dictamen pericial emitido por el perito o experto puede ser aportado al proceso en forma verbal o escrito y durante su práctica tanto el Juez como las partes, testigos, podrán hacerle al perito la pregunta que estimen oportunas para descubrir la verdad material o hechos.

Al Pericia consiste en aportación de máximas de experiencias técnicas, que pueden servir al juez para valorar el resultado probatorio; la pericia mas que recaer sobre hechos controvertidos, proporciona explicaciones técnicas sobre algún hecho o sobre el resultado que arrojan los otros medios de prueba.

De conformidad con el Arto. 343 CT., la parte que ofrezca este medio de prueba, deberá de proponer con claridez y precisión el objeto sobre el cual deberá recaer el dictamen pericial, los peritos serán nombrados de conformidad al Código de Procedimiento Civil; la autoridad laboral también podrá ordenar un dictamen pericial si lo estimare necesario.

### **3.6.6. Las Presunciones.**

La presunción es la consecuencia que la Ley o el Juez deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Existen dos tipos de presunciones:

- Presunción legal.
- Presunción humana.

Es legal, cuando la ley la establece expresamente o cuando es consecuencia inmediata y directa de la ley.

En estos casos, la parte que tiene a su favor una presunción legal, solo está obligado a probar el hecho en que se funda su presunción, una vez establecida la presunción legal, salvo que la ley lo permita, no admite prueba en contrario.

#### **Presunción Humana.**

Se da cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia necesaria de aquel, esta presunción admite prueba en contrario, su eficacia o valor legal puede ser destruido por cualquier otro medio de prueba e incluso por otra presunción.

Las presunciones que establece el Código del Trabajo, son de gran importancia en cuando relevan al trabajador como parte actora en el proceso aprobar algunos supuestos, en consecuencia

toda la carga de la prueba recae en el demandado, ejemplo, el Arto. 26 CT., presume que el contrato de trabajo es concertado por tiempo indeterminado, excepto cuando:

- a) Cuando las partes convengan un plazo.
- b) Cuando para la realización de la obra o servicio el plazo está en función del tiempo de duración de los mismos.
- c) Cuando se trata de trabajos estacionales o cíclicos sin perjuicio de lo estipulado en convenios colectivos.

#### **4. La Sentencia.**<sup>39</sup>

Para Guasp: Sentencia es el acto del Órgano Jurisdiccional en que este emite su opinión sobre la conformidad o inconformidad de la pretensión de la parte con el derecho objetivo, y en consecuencia; actúa o se niega a actuar dicha pretensión<sup>40</sup>.

En vista de que el Código del Trabajo no define lo que es la sentencia nos remitimos a las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo; en particular al Procedimiento Civil, que en su Arto. 413, la define: sentencia es la decisión legítima del juez o tribunal sobre el pleito o causa ante el controvertible.

Tiempo y plazo para dictar sentencia: vencido el término de prueba y evacuadas todas las que hubieren sido propuestas, la

---

<sup>39</sup> Código del Trabajo, Sección VI, del Capítulo V, del Libro II.

<sup>40</sup> Pallares, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Ed. XIII. Editorial Porrúa. S.A. México 1989. Pág. 430.

autoridad laboral dictará sentencia dentro de los tres días siguientes; la misma deberá contener<sup>41</sup>:

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

De conformidad al 424 Pr., las sentencias deben de ser claras, precisas y congruentes con la demanda y demás pretensiones deducidas oportunamente en el juicio. La exigencia de la congruencia en las resoluciones judiciales constituye una de los principales pilares de los procesos judiciales; la incongruencia en la sentencia que se traduce en falta de enlace lógico entre la sentencia y la demanda, puede ser atacada de nulidad la sentencia por la parte afectada.

En el Proceso Laboral Nicaragüense la congruencia no constituye requisito o elemento de la resolución judicial, pudiendo el juez o tribunal rebasar las pretensiones presentadas por el demandante, independientemente de la voluntad de las partes, esta práctica tiene como fundamento la protección de la parte en desventaja económica (trabajador) y tiene su base legal en el Arto.

---

<sup>41</sup> Código del Trabajo, Artículos 346 y 347.

266 inc. j del CT., principio de ultrapetitividad, este principio le permite al juez reconocer a una de las partes mas de lo pedido, en base a la verdad material surgida a través de las pruebas aportadas por las partes.

El Tribunal de Apelaciones de Occidente en sentencia número 30 de doce de Junio de 1997 y sentencia Número 43 del quince de Agosto de 1997. en relación con el principio de ultrapetitividad dice que (...) “no debe confundirse la naturaleza del Juicio Civil con la Naturaleza Jurídica del Proceso Laboral, pues en el primero no cabe el fallo ultrapetita, en cambio en el segundo si, aún más, la ultra petitividad es un principio general que rige al procedimiento laboral que pueden reconocerse prestaciones no pedidas en la demanda (...) en la sentencia número 43 dice que “la ultrapetitividad es un principio general que rige en el proceso laboral que justamente, por la diferente naturaleza jurídica, no violenta el principio de la congruencia procesal cómo sí lo sería en un proceso civil”<sup>42</sup>.

El Arto. 352 CT., permite a las partes apelar de la resolución en el acto de la notificación o dentro de los tres días siguientes.

---

<sup>42</sup> Valladares Castillo, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Bitecsa. S.A. Managua, Nicaragua. 2000, Pág. 104.

## **5. La Oralidad.**

### **Introducción.**

A como he dejado expresado en el primer capítulo del presente trabajo monográfico, la oralidad representa fundamentalmente un medio de comunicación: la utilización de la palabra hablada, no escrita, como medio de comunicación entre las partes y el juez y como medio de expresión de los diferentes órganos de la prueba para el procesalista argentino, Alberto Binder, la palabra hablada como medio de comunicación desarrolla un mecanismo simple: en principio las personas tienen que estar presente (inmediación) y, además, se comunica de un modo que es fácilmente controlable por otras personas (publicidad)<sup>43</sup>.

### **5.1. La Oralidad.**

Nuestra legislación acoge el principio de oralidad dentro de los principios del procedimiento laboral, expresamente en el Arto. 266 inc. CT., que literalmente dice: "oralidad de las actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites" y en la Ley 260 - Ley Orgánica del Poder Judicial, que establece en sus Artos. 101-102: "la vista de los procesos constituyen una fase de oralidad en la cual las partes informa de manera directa, personal y oral al juzgado o tribunal sobre los hechos que han sido objeto del debate.

---

<sup>43</sup> Binder, Alberto. Revista Justicia. Página 25.



La oralidad la entendemos como una institución procesal y fundamental, a fin de que en el proceso laboral constituya un instrumento que permita la efectiva realización de la justicia y el cumplimiento del fin social de la misma. La incorporación de este principio en nuestro Derecho Procesal del Trabajo, garantiza un procedimiento laboral, con características propias que permita efectivamente la aplicación de la justicia laboral en el área de los Derechos Sociales.

El principio de la oralidad supone que la resolución judicial se funda en las evidencias aportadas en forma oral; la oralidad más que un principio, es una forma de hacer el proceso que lleva consigo otros principios (inmediación, concentración, etc.), que en su conjunto garantizan la tutela procesal de los trabajadores y se configuran expresamente en la ley como criterios que han de seguir los jueces y tribunales en la interpretación y aplicación de las normas reguladoras del proceso laboral.

La idea de protección del trabajador constituye la razón inspiradora del Derecho Sustantivo y Derecho Procesal del Trabajo.

La oralidad se contrapone a la forma escrita predominante en el proceso civil y pretende en forma simultánea la simplificación del proceso, su accesibilidad por parte de los litigantes la facilitación al juez del conocimiento de alegatos y pruebas, así como la mayor rapidez de las actuaciones.

Este principio se manifiesta en el proceso laboral vigente al permitir que las partes hagan sus alegatos en forma verbal, así

mismo al permitir que la mayoría de las gestiones de las partes puedan plantearse en forma verbal ante el juez, quien levantará el acta respectiva.

## **5.2. Disposiciones Legales del Procedimiento Laboral vigente que contiene el Principio de Oralidad:**

La primera manifestación de este principio en el procedimiento laboral positivo lo encontramos en el Arto. 283 CT.; al establecer que el mandato puede extenderse por medio escrito presentado al juez, firmado personalmente por el interesado o en forma verbal en este caso se documentará a través de acta levantada por la autoridad laboral.

De conformidad al Arto. 307 CT., la demanda puede interponerse en forma escrita o verbalmente; si es interpuesta en forma verbal el juez levantará el acta respectiva, cumpliendo con los requisitos que establece el citado artículo. Si la demanda no contiene los requisitos enumerados en el Arto. 307 CT., el juez debe de ordenar al demandante la subsanación de las omisiones en la demanda; la subsanación la hará el interesado en forma verbal si así lo deseara, en este caso aunque la norma legal no lo disponga expresamente, se colige que debe levantarse en acta por parte del juez; de la misma forma se debe de tramitar en el caso de que la demanda deba de ser aclarada, corregida y reformada con nuevos hechos, personas o pretensiones, antes de haber sido contestada por el demandado Arto. 311 CT.

El Código del Trabajo no establece la forma en que debe realizarse la contestación de la demanda; el Arto. 313 CT.,

solamente se limita a señalar el contenido de la misma, siendo la oralidad un principio inspirador del Procedimiento Laboral y además por no estar expresamente prohibida la forma verbal se infiere que la contestación puede realizarse en forma escrita o verbal, y el juez deberá admitirla en cualquiera de las dos formas; además tomará en consideración el principio de igualdad, que determina que las partes en la relación procesal debe ostentar facultades y cargas equivalentes en el proceso, así, si al demandante se le permite interponer la demanda verbalmente, al demandado se le debe de conceder esta posibilidad, en esta caso se documentará en el proceso a través de acta.

En el trámite conciliatorio se manifiesta el principio de oralidad con todas sus consecuencias, ya que la audiencia conciliatoria, el juez lee la demanda en voz alta y actúa como moderador, presidiendo el debate entre las partes, las que en forma verbal presentan sus alegaciones o argumentos objeto del debate. En esta labor de moderación y conciliación el juez hace un resumen del caso e insta a las partes, ofreciendo distintas vías a que las mismas lleguen a un acuerdo conciliador; de conformidad al Arto. 323 CT., lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se hará constar en un acta que firmarán la autoridad, los comparecientes y el secretario.

En el período probatorio del proceso laboral, el principio de oralidad se manifiesta en la declaración de testigos, Arto. 337 CT.; declaración de parte o absolución de posiciones Arto. 338 CT.; inspección judicial Arto. 341 CT., y en la prueba pericial si el informe se lleva a cabo verbalmente, levantando acta como ocurre cuando el informe pericial se realiza en la misma inspección

judicial, en los otros medios de prueba, como la prueba documental Arto. 332 CT., y el dictamen de peritos Arto. 343 CT., prevalece el principio de escritura.

La oralidad en los medios de prueba, se materializa fundamentalmente en el directo contacto del juzgador con las partes y en el libre interrogatorio a las partes involucradas por parte del juzgador que es fundamental para la formación de la verdad material, las preguntas y repreguntas habrán de hacerse verbalmente, la pertinencia o impertinencia la hará el juez en el acto, debiéndose levantar el acta correspondiente que contendrá cada pregunta y respuesta.

De conformidad al Código del Trabajo derogado (1945)<sup>44</sup>, el Juez en uso de las facultades que le otorgaba el Arto. 280, inc. 2 CT., apreciaba la prueba en consciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común, tal circunstancias obedecía a la falta de un Derecho Procesal del Trabajo sistematizado; el procedimiento laboral regulado por el Código del Trabajo en referencia, establecía los trámites del juicio ordinario verbal, es decir, se aplicaban las normas preceptuadas en los artículos 1957 y siguientes Pr., con las modificaciones contempladas en el Capítulo I, Título VI, del Código del Trabajo de 1945.

Principios reconocidos en el procedimiento laboral en el Código del Trabajo de 1945.

---

<sup>44</sup> Código del Trabajo de 1945, Promulgado el 23 de noviembre de 1944. Vigente a partir del 01 de febrero de 1945. Publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 43.

En sentencia No. 2316 del extinto Tribunal Superior del Trabajo que en su parte conducente dice: a falta de un especial Código Procesal del Trabajo nuestro, son aplicables las disposiciones de nuestro Código de Procedimiento Civil, siempre que no se opongan a disposiciones de nuestro Código del Trabajo (que dicho sea de paso, tiene disposiciones de procedimiento), y siempre que no se lesione derechos que el Código del Trabajo conceda a las partes. Las disposiciones sobre trámite de advenimiento, sobre declaraciones de testigos sin estricta sujeción a los interrogatorios presentados, sobre la apreciación de la prueba en conciencia, sobre la división de interés directo de los testigos en el juicio y sus consecuencias y otras, demuestran que no se pueden legalmente aplicar en los juicios del trabajo, toda la amplitud y rigidez de los Artos. 840 y 841 Pr.

Dicha sentencia contiene el principio procesal de celeridad o economía procesal, así mismo regula la valoración de la prueba en conciencia, valoración también conocida como sana crítica.

Como quedó anteriormente señalado nuestro actual código del trabajo recogió el sistema clásico del Derecho Procesal de la Prueba tasada.

Otro aspecto a destacar, es que las disposiciones del procedimiento laboral que regula el Código del Trabajo de 1945, son insuficientes las que se encuentran contenidas en el título VI, procedimiento de los juicios del trabajo, Capítulo I, por lo que se tenía que recurrir con mucha frecuencia al procedimiento común.

Actualmente, si bien es cierto, el Código del Trabajo vigente nos remite al Derecho Común, sin embargo es de destacar que, a diferencia del Código del Trabajo derogado, el Código vigente señala que se debe aplicar normas del procedimiento común en casos no previstos en la presente Ley No. 185, y consecuentemente el proceso laboral es autónomo.

Actualmente y de conformidad al Código del Trabajo vigente que en su libro segundo establece el procedimiento laboral, el juez para la valoración de las pruebas sigue, en general el sistema de la prueba legal o tasada.

A manera de ilustración, transcribo en su parte conducente sentencia 759 del 18981, del Tribunal Superior del Trabajo, que dice: la prueba debe ser analizada en conjunto y ser apreciada por el juzgador en consciencia, a la luz de la sana crítica<sup>45</sup>, sin sujetarse a la graduación de las mismas establecidas en el Derecho Común<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> Decreto 644. Ley sobre Reforma en Materia Penal GDO. No. 42 del 21 de febrero de 1981.

<sup>46</sup> Valle Pastora, Alfonso. Jurisprudencia Laboral nicaragüense, años 1980-1981.

## **Conclusiones**

1. La incorporación al Código del Trabajo vigente del Derecho Procesal del Trabajo (Derecho Adjetivo), con principios propios y normas adjetivas específicas para la jurisdicción laboral constituye todo un avance en la concepción del Derecho del Trabajo en nuestro País, el procedimiento laboral contiene numerosas disposiciones que orientan a un procedimiento oral que de ser aplicadas a los casos concretos con mayor rigor y beligerancia por parte del órgano jurisdiccional se cumpliría con el carácter proteccionista del Derecho del Trabajo en General. Como elementos que integran la oralidad en el procedimiento laboral, podemos señalar: a) Prevalece la palabra sobre la escritura; b) La comunicación con el Juez y las partes es directa y oral; c) El Juez en la audiencia recibe las pruebas personalmente; d) El proceso se desahoga en una o mas audiencias precisas; e) La sentencia debe de dictarse al concluir la última audiencia.
2. En los sistemas procesales regidos por el principio de oralidad, no implica que los actos o diligencias procesales sean totalmente de forma oral, es decir, no significa que la escritura quede totalmente eliminada; para calificar a un procedimiento como oral lo decisivo es su fase probatoria; cuando la oralidad domina la fase o período de proceso, aun cuando las actuaciones en ese período hayan sido preparados a través de la escritura. Lo determinante es que la prueba sea producida ante la autoridad respectiva.

3. En nuestro sistema procesal laboral para que el principio de oralidad tenga una aplicación práctica y concreta en el proceso y como tal produzca todas sus consecuencias, se requiere que durante la fase o período probatorio exista un contacto directo entre el juzgador y las partes procesales (principio de inmediación); estos últimos deberán disponer verbalmente respecto de los hechos controvertidos u objeto del debate y que además la práctica de tales diligencias se rijan por el principio de libre interrogatorio, en el período de pruebas, en nuestra práctica, las pruebas se rigen igualmente que en los otros tipos de procesos. El Código del Trabajo vigente, si bien es cierto incorpora como principio del procedimiento laboral, la oralidad, en nuestra realidad procesal tal principio no se cumple, en tanto la mayoría de los medios probatorios que se practican en dicha fase como las testimoniales o la confesión, que por ley deben de practicarse ante el juez de la causa, son realizadas por el secretario del órgano, violentando en consecuencia el principio de inmediación; así mismo, los actos o diligencias judiciales no se practica en una sola audiencia o en audiencias mínimas, lo que atenta contra el principio de concentración, estos principios son consecuencias del principio de oralidad.
  
4. A través del desarrollo del presente trabajo monográfico, se ha comprobado que el juicio oral es mas ágil y que reduce a las partes los gastos por acceso al mismo, además la participación directa del juez garantiza la defensa de las partes en las audiencias, por tales razones los países mas evolucionado han aplicado el sistema. En nuestros



procedimientos predomina el principio de la escritura, no obstante el proceso laboral acoge la oralidad, no se cumplen de forma efectiva los principios que según sus propias normas procesales rigen este procedimiento.

5. En el Derecho Comparado en donde se ha puesto en práctica este Sistema se ha demostrado que procedimiento oral es superior y se puede conseguir una mejor administración de la justicia, además se puede adaptar a la problemática jurídica actual, sin embargo, en nuestro medio, aún cuando contamos con normas o disposiciones que regulan este procedimiento, en la práctica forense ejercida, tanto por litigantes como por jueces, no hacen uso de estos mecanismos legales, asumiendo los litigantes una actitud pasiva y tolerante y una actitud arbitraria y de indiferencia por parte de los órganos judiciales para cumplir con lo prescrito en la Ley, así también la falta de beligerancia de las instancias superiores de los órganos judiciales para hacer efectivo el estricto cumplimiento de la ley; de lo expuesto se concluye que tenemos regulado algunos indicios del procedimiento oral en material laboral, pero que en la práctica su inaplicación hace que tales postulados sean letra muerta.

## **Recomendaciones.**

- 1) A instancia del Poder Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia en materias propias de su competencia, así como las diferentes organizaciones en especial de profesionales del Derecho, deberían proponer o propiciar en el seno de la Asamblea Nacional, un debate especializado sobre la necesaria o no regulación del Sistema Oral, en el Derecho Procesal del Trabajo Nicaragüense. La discusión deberá recaer sobre aspectos objetivos, tanto sociales, económicos como jurídicos que establezcan las bases concretas para el funcionamiento del Sistema Oral en el Juicio Laboral, de manera que corresponda a la Ciencia determinar la factibilidad de tal cometido, despojando la politización en la esfera laboral que tanto afecta al Derecho del Trabajo en general.
  
- 2) En dependencia de las conclusiones que se puedan obtener como resultado de dicho debate, y en el caso de ser considerado factible la aplicación de tal sistema, se deberán elaborar proyectos de ley para su discusión y aprobación por la Asamblea Nacional, tendente a reformar el Libro II del Código del Trabajo, adecuándolo a nuestra realidad en lo pertinente a los aspectos técnicos de la oralidad en nuestro Derecho Procesal del Trabajo, y así a través de disposiciones legales específicas regular aspectos fundamentales que aseguren:
  - a) El contacto directo entre el Juez y las partes procesales.

- b) Que la prueba sea producida ante la autoridad respectiva.
  - c) El libre interrogatorio en el período de pruebas.
  - d) Reducir a una o a pocas audiencias, toda la actividad procesal, y
  - e) Dictar sentencia al concluir la última audiencia.
- 3) Una vez reformado el Libro II del Código del Trabajo y en particular el régimen jurídico del Sistema Oral, como principio informador del Derecho Procesal del Trabajo, a fin de asegurar la efectiva actividad procesal y por consiguiente el principio de oralidad de las actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites; es preciso dar cumplimiento a lo preceptuado en el arto. 270 CT., que se refiere a la creación de los Juzgados Especializados del Trabajo en todo el territorio nacional.

## **Bibliografía.**

- A) Obras generales y especializadas consultadas:
- 1) Tena Suck, Rafael - Morales Hugo, Italo. Derecho Procesal del Trabajo, Trias México. 1999. Pág. 16.
  - 2) Gimeno Sendra, Vicente; Moreno Catena, Victor; Cortez Domínguez Valentín. Derecho Procesal. Tirant Lo Blanch, Valencia. 1993.
  - 3) Montero Aroca, Juan. Derecho Jurisdiccional, 2da. Edición, José María Bosch. Barcelona 1991.
  - 4) De Pina, Rafael; Castillo Larrañaga, José. Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. 1999. Pág.
  - 5) Chiovenda, Giuseppe. Curso de Derecho Procesal Civil. Editorial Harla. México 1977.
  - 6) Berzosa, Victoria. Módulo: Introducción al Derecho Procesal. Revista 92. No. III. J. M. Bosch, Editor, S.A. Barcelona. 1997.
  - 7) Iglesias, Juan. Derecho Romano
  - 8) Bermudez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas México. 2000.

- 9) Valladares Castillo, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Bitecsa S.A. Managua, Nicaragua. 2000.
- 10) Valle Pastora, Alfonso. Jurisprudencia Laboral Nicaragüense. Años 1980-1981.
- 11) Trueba Urbina, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1965.
- 12) Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid. 1996.

B) Textos Legales.

- 1) Constitución Política de la República de Nicaragua. GDO. No. 5, 9 de enero 1987.
- 2) Reforma Constitucional. Periódico El Nuevo Diario. 24 de febrero de 1995.
- 3) Reforma Constitucional. GDO No. 13. Managua 19 de enero 2000.
- 4) Código del Trabajo de 1945. Promulgado 23 - 11 de 1944. vigente a partir del 1ro. del febrero de 1945. GDO No. 23.

- 5) Código del Trabajo de 1996. GDO No. 205, 30 de octubre de 1996. Ley 185. promulgada el 5 de septiembre de 1996. en vigencia a partir del 30 de diciembre del 96.
- 6) Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua. Promulgado el día 7 de noviembre de 1905. en vigencia a partir del 1 de enero de 1906
- 7) Código de Instrucción Criminal. Sancionado por el Ejecutivo el 29 de marzo 1879.
- 8) Ley No. 164. Ley de Reformas al Código de Instrucción Criminal, promulgado el 26 de noviembre de 1993.
- 9) Ley No. 350. Ley de Regulación de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, promulgada el 18 de mayo del año 2001 y que entrará en vigencia diez meses después de su publicación en La Gaceta, Diario Oficial
- 10) Ley No. 260. Ley Orgánica del Poder Judicial. Publicada en GDO No. 137, 23 de julio de 1998.
- 11) Decreto No. 644. Ley sobre Reforma en materia penal. GDO No. 42 del 21 de febrero de 1981.

C) Dictionarios

- 1) Couture, Eduardo. Vocabulario Jurídico. Edición Depalma. Buenos Aires. 1993.
- 2) Pallares, Eduardo J. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Edición XXV. Editorial Porrúa. México 1999.