

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

UNAN-LEÓN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



Monografía para Optar al Título de Licenciado en Derecho

Tema:

*Análisis de los Principios del Procedimiento y Criterios de Aplicación de las
Normas*

Procesales Contempladas en el Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social

Autores:

- ❖ *Br. Nohelia del Carmen Carrero Guzmán.*
- ❖ *Br. Claudia Vanessa Téllez Barrera.*
- ❖ *Br. Francis Anielka Trujillo Mayén.*

TUTOR: Msc. Francisco Valladares Castillo

León, Miércoles 09 de Julio, 2014

“A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD”



Índice

<i>Contenido</i>	<i>Pág.</i>
<i>Introducción</i>	<i>1</i>
CAPITULOS.	
CAPITULO I.	
<u>1. Antecedentes de los Principios del Procedimiento Laboral</u>	5
1.1 <i>Primeras Etapas del Derecho Laboral</i>	5
1.2 <i>Orígenes del Derecho Laboral</i>	7
1.2.1 <i>Surgimiento del Derecho Laboral desde la perspectiva de la vertiente Internacional</i>	7
1.2.1.1 <i>Revolución Industrial y Guerra</i>	7
1.2.1.2 <i>El Principio Tuitivo del Estado</i>	11
1.2.1.3. <i>La Iglesia</i>	12
1.2.1.4. <i>Creación de la Organización Internacional del Trabajo</i>	13
1.3 <i>Surgimiento del Derecho Laboral desde la perspectiva de la vertiente Nacional</i>	16
1.3.1 <i>El Derecho Laboral en Nicaragua antes de la promulgación del Primer Código del Trabajo en 1945</i>	16
1.3.2 <i>El Derecho Laboral en Nicaragua posterior de la promulgación del Primer Código del Trabajo en 1945</i>	19
1.4 <i>Los Principios Generales del Derecho y los Principios Generales</i>	22



1.5 Comparación entre el Código de Procedimiento Laboral anterior y el actual Código
Procedimiento al Oral Laboral 25

1.5 Breves antecedentes de los Principios Procesales Laborales Contenido en nuestra
Legislación Laboral..... 30

CAPITULO II.

1. Principios del Procedimiento Laboral Nicaragüense 34

2.1. Generalidades del Proceso Laboral: Concepto..... 34

2.2. Finalidad del Proceso Laboral..... 34

2.3. Definición de Principios según Doctrinarios 35

2.4. Principios Procesales: Concepto..... 36

2.5. Principios Generales del Proceso Laboral..... 37

2.5.1. Principios de Oralidad 37

2.5.2. Principio de Contradicción..... 38

2.5.3. Principio de Igualdad de las Partes..... 40

2.6. Procedimiento Laboral: Concepto..... 41

2.7. Principios del Procedimiento Laboral..... 42

2.7.1. Principio de Oralidad..... 43

2.7.1.1 Concepto Jurídico..... 46

2.7.2. Principio de Concentración..... 46

2.7.2.1 Concepto Jurídico..... 48



2.7.2.2 Aplicación del Principio de Concentración.....	48
2.7.3. Principio de Inmediación.....	48
2.7.3.1 Concepto Jurídico.....	52
2.7.3.2 Aplicación del Principio de Inmediación.....	52
2.7.4. Principio de Celeridad.....	52
2.7.4.1 Concepto Jurídico.....	53
2.7.4.2 Aplicación del Principio de Celeridad.....	53
2.7.5. Principio de Publicidad.....	53
2.7.5.1 Concepto Jurídico.....	55
2.7.5.2 Aplicación de Principio de Publicidad	55
2.7.6. Principio de Impulso de Oficio	55
2.7.6.1 Concepto Jurídico.....	57
2.7.6.2 Aplicación de Principio de Impulso de Oficio	57
2.7.7. Principio de Gratuidad	57
2.7.7.1 Concepto Jurídico.....	58
2.7.7.2 Aplicación del Principio de Gratuidad.....	58
2.7.8. Norma más Beneficiosa	59
2.7.8.1 Concepto Jurídico.....	60
2.7.8.2 Aplicación del Principio de Norma más Beneficiosa	60



2.7.9. Principio de Ultrapetitividad.....	60
2.7.9.1 Concepto Jurídico.....	62
2.7.9.2 Aplicación del Principio de Ultrapetitividad.....	62
2.7.10. Principio de Lealtad y Buena fe Procesal.....	62
2.7.10.1 Concepto Jurídico.....	64
2.7.10.2 Aplicación del Principio de Lealtad y Buena fe Procesal.....	64
2.7.11. Principio de Primacía de la Realidad	64
2.7.11.1 Concepto Jurídico.....	65
2.7.11.2 Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad.....	65
2.7.12. Principio de Carácter Inquisitivo del Derecho Procesal y de Dirección del Proceso del Trabajo.....	65
2.7.12.1 Concepto Jurídico.....	66
2.7.12.2 Aplicación del principio de Carácter Inquisitivo del Derecho Procesal y de Dirección del Proceso del Trabajo	66

CAPITULO III.

Interpretación, supuestos y criterios en aplicación de las normas procesales laborales.

3. Criterios de Aplicación de las Normas Procesales Laborales en Nicaragua.....	67
3.1. El Derecho y la Doctrina Procesal Laboral.....	68
3.2. La Jurisprudencia	69
3.2.1. Caracteres de la Jurisprudencia.....	73



<i>3.3. La Analogía</i>	<i>74</i>
<i>3.3.1. Aplicación de la Analogía en Materia Laboral.....</i>	<i>76</i>
<i>Conclusión</i>	<i>78</i>
<i>Bibliografía</i>	<i>82</i>



DEDICATORIA:

Dedicamos este trabajo monográfico, principalmente por sobre todas las cosas, a Dios por guiarnos en todo momento, y por ser la luz que nos ilumina siempre nuestro camino.

Nohelia del Carmen Carrero Guzmán

A mis padres y mi hermano por ser ellos quienes me han impulsado, han tenido fe en mí y me han apoyado incondicionalmente en todo momento en el desempeño de mi carrera y en la realización de este trabajo monográfico.

Claudia Vanessa Téllez Barrera

A mi familia por ser mi apoyo y en especial a mi madre y tía por estar siempre conmigo y apoyarme en todo el camino que he recorrido para culminar este proyecto de vida, instándome a perseguir mis sueños y aspiraciones.

Francis Anielka Trujillo Mayén

A mis padres, Por ser el pilar inquebrantable, fuente de apoyo moral y material, los que me han alentado, para poder ser capaz de perseguir y proyectar todos mis anhelos y esperanzas.

A nuestros maestros, guías venerables que con su sabia experiencia, sin asomo de egoísmo alguno, nos ha transmitido además de su conocimiento, su enseñanza en el manejo de las herramientas necesarias, para continuar su esfuerzo en un loable engarce de generaciones



AGRADECIMIENTO:

Agradecemos principalmente a Dios todopoderoso, nuestra fuente de bendiciones, quien con su gran amor, nos brindó la oportunidad de coronar con éxito una de nuestras mayores metas como, lo es está.

A nuestros Padres por ser nuestra principal fuente de apoyo incondicional, por motivarnos a culminar esta meta tan anhelada y por inspirarnos para ver realizados cada uno de nuestros sueños y aspiraciones que nos hemos planteado en el camino de la vida.

Igualmente agradecemos a nuestros profesores, que por largos años, fueron tolerantes y muy pacientes al trasmitirnos sus conocimientos, experiencias y habilidades para lograr el entendimiento del Ordenamiento Jurídico de nuestro país, pero en especial agradecemos a nuestro tutor Msc. Francisco Valladares Castillo, por ser quien nos motivó, nos instruyó y nos compartió de manera incondicional el conocimiento sobre este tema que hoy en día nos ha llevado hasta donde estamos.



Introducción

El Tema que elegimos es el, “Análisis de los Principios del Procedimiento y Criterios de Aplicación de las Normas Procesales Contempladas en el Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social”, puesto que, toda disciplina jurídica, para existir como autónoma requiere de principios que la sustenten.

Eso sucedió con el derecho laboral cuando se desmembró del derecho civil en el siglo XIX. De allí que los Principios del Derecho Laboral cobren vital importancia en la proposición normativa por parte del Legislador, en la Aplicación del Derecho por parte de los operadores jurídicos en materia laboral y en la unificación jurisprudencial de nuestro país.

En materia del trabajo, la doctrina señala diversos principios rectores del procedimiento, aunque no todos son propios o exclusivos de esta disciplina, pero en su conjunto tipifican las peculiaridades del proceso en esta materia.

Se nos hizo importante realizar esta investigación, por las novedades que trae el tema y porque es sin duda una de las innovaciones más importantes en la Legislación Nicaragüense referidas al ámbito laboral, siendo estos principios los que fundamentan y constituyen todos los trámites y procedimientos, de aquí radica la importancia de tener un cabal y profundo conocimiento de los mismos. Así, también es de gran importancia, el analizar los criterios de aplicación de la norma procesal laboral, los cuales nos sirven como vía para realizar el correcto uso de lo prescrito en nuestra legislación

Es conveniente llevar acabo esta investigación desde el punto de vista teórico, porque estamos hablando de un nuevo procedimiento laboral, haciendo la transición de lo escrito a la oralidad, es decir prevaleciendo la oralidad sobre



escrito, lo que obliga, a un examen o estudio de las modificaciones específicas dentro del mismo, de ahí la importancia de realizar esta investigación, debido al caso particular que los principios del procedimiento laboral son principalmente los que contribuyen a fundamentar una visión de conjunto, al ser un hilo conductor que atraviesa todo el proceso del trabajo.

Basado en lo anterior, es necesario recalcar nuestro principal interés de realizar esta investigación para tratar de analizar si este nuevo cambio en nuestra legislación laboral, vendría a ser un gran beneficio para los trabajadores Nicaragüenses, siendo que el nuevo juicio oral nos trae como novedad el principio de oralidad, podría decirse, que el principal protagonista dentro de esta reforma, sin dejar de lado los demás principios que juegan también individualmente un rol importante, también está la adición de criterios para la interpretación de normas procesales, los cuales según la Ley N° 815 en su arto.3, son el Derecho y la Doctrina procesal laboral, la jurisprudencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones y la Interpretación analógica, las cuales todas, están encaminados técnicamente a la comprensión del sentido de la norma jurídica".

El objetivo que persigue el presente trabajo es Analizar jurídicamente los principios del procedimiento laboral y sus criterios de aplicación de las normas procesales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, y como objetivos específicos: Establecer antecedentes trascendentales para la creación de los principios del procedimiento laboral, segundo, Identificar que principios son los más comunes a aplicar en el proceso laboral, Determinar el alcance Jurídico y relevancia de los Criterios de Aplicación de las normas procesales; consientes de las limitaciones bibliográficas de este trabajo, no se pretende ofrecer respuesta definitiva, pero



si se desea fortalecer el conocimiento sobre los principios y criterios establecidos en el Nuevo Código Procesal Laboral Oral.

Las fuentes utilizadas son las leyes, como fuente jurídica formal que constituye la fuente hegemonía de nuestro sistema jurídico, Código del Trabajo, Código Procesal del Trabajo Oral y de la Seguridad Social, y leyes complementarias, así también la jurisprudencia que contribuye aun cuando sea en corta escala, además de fuentes secundarias, sitios web, al ser encontrando como limitante dentro de las fuentes doctrinarias Nicaragüenses especializadas en el Derecho Laboral que hay escasa información en lo concerniente al surgimiento de los Principios del Procedimiento Laboral dentro del marco de la oralidad.

La técnica utilizada fue la bibliográfica y este tipo de monografía es jurídico-descriptivo pues se utiliza el método de análisis jurídico en sus diversos aspectos, en ella se establecen las relaciones y niveles que ofrecen los principios y criterios planteados en el actual código procesal del trabajo.

Este trabajo constara de tres capítulos:

Capítulo I: Tiene como finalidad, la construcción de un breve recuento histórico, en el que se estudie de una manera básica la evolución del derecho procesal laboral nicaragüense, tomando los grandes acontecimientos internacionales; pero centrándonos en lo concerniente a los principios, al origen; algunos antecedentes tanto del proceso como del procedimiento y por ultimo de un poco sobre los actuales principios establecidos en la ley de procedimiento laboral oral.



Capítulo II: Hablaremos sobre la caracterización del proceso, concepto y objetivo; así mismo se pone de manifiesto el concepto de principios que brindan determinados autores, de igual manera los principios generales de todos los procesos, que son tres: Principio de Dualidad, Principio de Contradicción y Principio de Igualdad de las partes y sus matices, y por ende caemos a lo principal lo que es concepto del procedimiento de derecho laboral y los principios de este mismo, explicando así lo que implica cada uno de ellos, sus manifestaciones y concepto legal.

Capítulo III: Se abordaran los criterios establecidos, en la norma laboral, contenida en el Código procesal laboral nicaragüense y de la Seguridad Social, Ley 815.



CAPITULO I

1. Antecedentes del Derecho Laboral

El presente capítulo tiene como finalidad, la construcción de un breve recuento histórico, en el que se estudie de una manera básica la evolución del derecho procesal laboral nicaragüense, pasando por el examen de los momentos determinantes en la construcción de su historia y la forma de como influyó, en el justo momento histórico donde nuestro país se encontraba en edificación, procediendo al análisis posterior de la legislación existente en la materia, desde una perspectiva de principios y criterios procesales.

De igual forma, abordaremos como era antes el desarrollo de la materia laboral en Nicaragua antes de la aplicación del primer código del trabajo, así mismo como fue posteriormente a la aplicación de este, recapitulando todos los eventos importantes que nos llevaron hasta hoy.

Creemos también importante hablar un poco de los principios inspiradores del proceso laboral, así paulatinamente abordaremos otros puntos referidos al tema con una observación a los códigos que han existido en Nicaragua.

1.1 Primeras etapas del Derecho Laboral

El Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto para uno, como para el otro y sostener el equilibrio social.

Históricamente el derecho del trabajo ha venido evolucionando desde la edad antigua a la cual el filósofo alemán Karl Marx se refirió como “la forma más antigua de organización social”, en la cual la división del trabajo en las



comunidades era muy limitada casi inexistente dado que su objetivo no era la producción, sino la subsistencia de la colectividad humana, observando que en esta edad no se da la explotación del hombre por el hombre y no existe el estado.

Posteriormente al llegar la edad media, esta se caracteriza más que todo por la forma involuntaria de servidumbre absoluta, esto fue conocido como la esclavitud en la cual es sometido el hombre por el hombre, pero en este caso un punto trascendental es el desinterés del esclavo por el resultado del trabajo este fue considerado el factor determinante, el cual precipita el hundimiento del régimen esclavista.

Llegando a la edad moderna, la cual se caracterizó por la aparición de los gremios cuya finalidad consiste en la regulación del trabajo hasta llegar a la edad contemporánea, el cual es el momento donde el trabajador pierde el resto de su independencia, según el doctor Valladares en su libro Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social los califica como “*esclavos asalariados del capitalista*”¹ en esta época se da la verdadera explotación de la mano de obra a través de medios como la fuerza.

Esta época es de gran relevancia debido a que marcó el inicio del movimiento obrero, es en este entorno que nace el Derecho del Trabajo como consecuencia a la lucha de los obreros, uno de los logros es la creación de los tribunales especiales para el reconocimiento de los conflictos del trabajo.

¹VALLADARES CASTILLO, Francisco. Manual de Derecho Individual del Trabajo y de la Seguridad Social. 1ª ed. León, Nicaragua. Ed. Universitaria de la UNAN, 1998 pág.13



1.2 Orígenes del Derecho Laboral

Para hablar de los orígenes del Derecho Laboral, tenemos que mencionar los acontecimientos históricos de dos vertientes, que son el internacional y el nacional.

1.2.1 Surgimiento del Derecho Laboral desde la perspectiva de la vertiente Internacional

1.2.1.1 Revolución Industrial y Guerra

En el ámbito Internacional, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), la cual se da primeramente en Inglaterra (1760) con la formación de la primera y más numerosa clase obrera.

La revolución Industrial sustituyó de manera definitiva los talleres artesanales y el trabajo a domicilio por las manufacturas y luego por las grandes fábricas dicho de otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción de masas, se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patrones y que a su vez origina protestas de los obreros

Se generalizó el sistema de la compraventa de la fuerza de trabajo y de la contratación asalariada. De este proceso surgieron los dos sujetos básicos y centrales de todo el derecho laboral: el capital y el trabajo, el empleador y el trabajador, la empresa y el sindicato.

En los inicios del capitalismo lo que primaba era el dejar hacer y el dejar pasar, el liberalismo clásico que pregonaba que el Estado y los gobiernos no debían intervenir en el libre juego de la oferta y la demanda del mercado. En



este contexto se generaron procesos profundos de explotación de la mano de obra, fuente a su vez de agudos conflictos. No existía jornada mínima legal, las prestaciones sociales no se conocían, la seguridad social no existía, el trabajo de los niños y las mujeres era mucho más discriminado y peor pagado que ahora, los derechos de asociación, negociación y huelga eran prohibidos y su ejercicio castigado con penas de cárcel y hasta de muerte.

Esta situación, de hecho, generó los conflictos colectivos, por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo y, por tanto, del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio, al hacer las primeras concesiones en salarios, jornada de trabajo, prestaciones sociales, así como la legalización y el reconocimiento de las instituciones básicas del derecho del trabajo que hoy se conocen.²

La Revolución Francesa (1789) completó en lo político lo que Inglaterra había hecho en lo económico. De esta revolución surgieron las libertades democráticas centrales: de reunión, de expresión, de conciencia, de asociación y la democracia parlamentaria.

El movimiento obrero francés siempre fue más político que el inglés y desde muy temprano se inclinó por el socialismo como salida alterna al capitalismo. Momentos importantes en su evolución fueron: la conspiración de los iguales, los movimientos sociales y políticos de 1848; en 1864 se establece la libertad de coalición o sea de organización para la lucha sindical, y luego la Comuna de París en 1871.

²OSPINA DUQUE, Edgar, GARCES NAVARRO, Carmen Helena, Derecho Colectivo del Trabajo, McGraw-Hill Interamericana Editores, 2000, Bogotá, Colombia págs. 3-4



En 1887 se reúne el Tercer Congreso Obrero y se funda la Confederación Sindical que más tarde se transforma en Confederación General del Trabajo (CGT). El movimiento sindical francés, como el de toda Europa, acumuló importantes conquistas y en las primeras décadas del siglo XX se vio cruzado por los dos grandes hechos del momento: la guerra y la revolución.

Alemania fue el tercer país en importancia. En el contexto de Europa de los siglos XVIII y XIX, Alemania arribó tarde al desarrollo industrial y político. Pero lo que no hizo en el terreno de la economía y de la política, lo hizo en el campo de la filosofía y de la lógica con la genialidad y la obra de Federico Hegel. Lo que habían hecho Inglaterra y Francia en el siglo XVIII, Alemania lo intentó a mediados del siglo XIX con la Revolución de 1848, pero no lo logró. De todas maneras se formaron, en medio del Estado absolutista y de los viejos grupos sociales de la sociedad medieval, un sector empresarial fuerte y un proletariado activo y exigente.

La llegada tardía al proceso y la debilidad de las instituciones estatales y gubernamentales, al mismo tiempo que la relativa fortaleza del movimiento obrero y sindical, incidieron para que Alemania, en la segunda mitad del siglo XIX, pasara a la vanguardia en campos tan importantes de la legislación del trabajo como la seguridad social que fue copiada por muchos otros países. En este proceso se fortalecieron los sindicatos y la Social democracia. Esta llegó a constituir uno de los partidos obreros más fuertes de Europa y del mundo, con numerosos diputados en el parlamento, fue la corriente política que comandó, en la Primera Guerra Mundial, la ruptura de la social democracia con el marxismo y su acercamiento definitivo al liberalismo, asumiendo de manera



directa la defensa de la propiedad privada, el capitalismo y renunciando de manera definitiva a postular la clase obrera al gobierno y al poder.³

Con la Primera Guerra Mundial (1914-1918) y la Revolución Rusa (Octubre de 1917) se produjeron profundos cambios económicos, políticos con un realineamiento sindical que quedó definitivamente configurado terminada la Segunda Guerra Mundial.

Es posible decir que aquellos acontecimientos partieron el mundo en dos grandes bloques: el llamado comunista o socialista, encabezado por la URSS y el capitalista, encabezado por EE.UU. y Europa Occidental. Esto fue así a pesar de las alianzas que se dieron entre los Estados Unidos, Inglaterra y la URSS en la Segunda Guerra Mundial para derrotar el fascismo.

Toda la historia del siglo XX, hasta 1990, estuvo signada por la guerra y la revolución. Millones de trabajadores en todo el mundo quisieron imitar el ejemplo ruso y, para 1978, sesenta años después de la Revolución de Octubre, habían logrado establecer gobiernos similares, aunque también burocratizados, en 16 países.⁴

De igual manera Estados Unidos y su movimiento sindical, mucho más importante cuando este es el país que desde la Segunda Guerra Mundial juega el papel de coordinador y dirigente de todo el mundo capitalista. Después de la guerra civil se produjo el auténtico despegue del desarrollo capitalista. Como en Inglaterra, este proceso estuvo acompañado de unas condiciones laborales

³OSPINA DUQUE, Edgar, Óp. Cit. Página 5-6

⁴OSPINA DUQUE, EDGAR, Óp. Cit. Página 13-14



excesivamente gravosas para los trabajadores y de agudos conflictos laborales.⁵

Por lo tanto posterior a estos acontecimientos de gran trascendencia podemos observar como numerosos países de Asia, África y América Latina lograban independizarse del colonialismo, transformándose en naciones relativamente independientes y autónomas; además en los mismos países desarrollados, para neutralizar el ejemplo de Rusia, se facilitó la estatización de importantes sectores de la economía y el subsidio de numerosos servicios. Así surgió lo que se llamó la "*economía mixta*" o el "*capitalismo de Estado*".⁶

1.2.1.2 *El Principio Tuitivo del Estado*

Durante el siglo XIX fueron naciendo diversas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas.

Las escuelas intervencionistas quieren que el Estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza.

El socialismo, particularmente en su desarrollo formulado por Karl Marx, procuraba sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no existiera la propiedad privada de los medios de producción, ni la explotación por unos seres humanos de la fuerza de trabajo de otros. El objeto del socialismo es la emancipación de los proletarios por obra revolucionaria de los mismos proletarios.⁷

⁵ OSPINA DUQUE, EDGAR, Óp. Cit. Página 6

⁶ OSPINA DUQUE, Edgar, Op. Cit. Página 15

⁷ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Surgimiento_del_principio_tuitivo_del_estado



1.2.1.3 La Iglesia

La doctrina social de la Iglesia reconoce la primacía del trabajo sobre el capital, critica el capitalismo rígido, plantea que no se trata de abolir la propiedad privada sino de que se complementen el capital y el trabajo; éste es siempre causa eficiente primaria, mientras aquél, como el conjunto de los medios de producción, es solo un instrumento o la causa instrumental.

Dice la Iglesia:

“Conviene subrayar y poner de relieve la primacía del hombre en el proceso de producción, la primacía del hombre respecto de las cosas. Todo lo que está contenido en el concepto de “capital” en sentido restringido - es solamente un conjunto de cosas. El hombre como sujeto del trabajo, e independientemente del trabajo que realiza, el hombre, él solo, es una persona. Esta verdad contiene en sí consecuencias importantes y decisivas. Ante todo, a la luz de esta verdad, se ve claramente que no se puede separar el “capital” del trabajo, y que de ningún modo se puede contraponer el trabajo al capital ni el capital al trabajo, ni menos aún, como se dirá más adelante los hombres concretos, que están detrás de estos conceptos, los unos a los otros”.

La iglesia rechaza la idea de colectivización tal como la formula el marxismo, defiende el derecho a la propiedad privada y el capitalismo, pero no como valores absolutos; igualmente defiende el concepto de copropiedad de los medios de producción y la participación gestionaría de los trabajadores en la empresa.⁸

⁸ OSPINA DUQUE, Edgar, Op. Cit. Página 12-13



1.2.1.4 Creación de la Organización Internacional del Trabajo

Posteriormente en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ésta se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal.

“El nacimiento del Derecho del Trabajo provino de la necesidad que observaron los Estados de dictar normas internacionales para lograr la paz social.”

El Tratado de Versalles, de 1919, no solamente contribuyó para poner fin a la primera guerra mundial, sino que abordó temas en materia laboral, que ya anteriormente había sido preocupación de los Estados, como la justicia social, la protección para la mujer y los menores, así como por principios en materia de riesgos en el trabajo.

Carlos García Oviedo, nos habla de varios Tratados anteriores sobre esta materia: los celebrados entre Francia e Italia en 1904, 1905 y 1910, el de Francia y Bélgica de 1906 y otro con Luxemburgo del mismo año; el Franco-Inglés de 1909 entre otros, pero es el de Versalles el que constituye, sin lugar a dudas, la médula internacional de mayor trascendencia e importancia para nuestro Derecho del Trabajo.

El preámbulo de la parte XIII del tratado de Versalles presentó las tres razones que fundaron el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.):

- 1) La sociedad de naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz puede únicamente basarse en la justicia social;



- 2) Existen en el mundo, condiciones de trabajo que implican para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universal, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo;
- 3) La no-adopción por una nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

Hay en él una serie de principios laborales para el mantenimiento de la paz universal y social:

- ❖ No debe considerarse el trabajo como mercancía.
- ❖ Debe existir el derecho de asociación, tanto para los trabajadores como para los patronos.
- ❖ El pago de un salario para asegurar un nivel de vida conveniente.
- ❖ La jornada de ocho horas.
- ❖ La adopción de un descanso semanal de 24 horas.
- ❖ La supresión del trabajo de los niños.
- ❖ El principio de salario igual a trabajo igual.
- ❖ Las reglas para las consideraciones del trabajo en cada país, deberán asegurar un tratamiento económico equitativo a todos los trabajadores de ese país.
- ❖ Organización de un servicio de inspección, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

Es quizás, la Organización Internacional del Trabajo, la obra más trascendental del Tratado de Versalles. Fue fundada por los gobiernos como



centro de colaboración internacional para asegurar la paz duradera en el mundo, eliminando la injusticia social mediante el mejoramiento de las condiciones de trabajo. En su estructura participan el estado, los empleadores y los trabajadores.

Creada en el citado año de 1919, la OIT se asoció a las Naciones Unidas en 1946, siendo el primero de los organismos especializados de la organización mundial. En estos años ha constituido un gran cuerpo de doctrina en forma de acuerdos internacionales (Convenios) y de recomendaciones sobre los derechos fundamentales, políticas de empleo, formación profesional, condiciones de trabajo y seguridad social. Además de sus convenios y recomendaciones, tratados exhaustivamente en obra de los Doctores Tijerino y Palma Ibarra, sobre la OIT con respecto a Nicaragua. Existe también un importante campo de actividades de la OIT, el cual es el asesoramiento de expertos y la asistencia técnica a los países que lo solicitan.

Al terminar la Segunda Guerra Mundial, en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

Nicaragua llegó a formar parte de la Organización Internacional del Trabajo a raíz de su adhesión a los Tratados de Paz de 1919, que dieron vida a la Liga de las Naciones; debiéndose recordar que la O.I.T., fue un organismo técnico de aquella, que pasó a ser un órgano especializado de las Naciones Unidas por acuerdo celebrado entre las dos organizaciones, el 30 de mayo de 1946.



Nicaragua se retiró de la Organización en el año 1938, pero se volvió a incorporar en abril de 1957.⁹

1.3 Surgimiento del Derecho Laboral desde la perspectiva de la vertiente Nacional

En el ámbito nacional; en Nicaragua podemos observar cómo se destacan varios momentos importantes que se desarrollaron para llegar hasta nuestros días al derecho laboral, que podemos ver como se fue dando antes de la promulgación del primer código del trabajo y el desarrollo posterior a su promulgación.

1.3.1 El Derecho del Trabajo en Nicaragua antes de la promulgación del primer Código del Trabajo en 1945.

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

Dado que no existía una ley en específico en la cual apoyarse para la defensa de sus derechos, pero podemos observar que a través de la historia los trabajadores han encontrado la forma de hacer valer sus derechos:

1. El código civil vigente promulgado el 1 de febrero de 1904, no hace distinción entre contrato de trabajo y arrendamiento.
2. En 1906 se publica el código de procedimiento civil. que tramitaba los juicios del trabajo.
3. Se crearon los tribunales industriales, ley de mayo de 1908 intensamente modificada por la ley del 22 de junio de 1912, el tribunal

⁹ ALEMÁN MENA, DONALD José Derecho colectivo del trabajo 2a ed. – Managua 2006 paginas 31-33



formado por el presidente de la carrera judicial y un jurado de 4 miembros, 2 elegidos por la patronal y 2 elegidos por los obreros, aunque se regulaba su funcionamiento sin jurado, el tribunal conocía de los conflictos de trabajo, incumplimiento de contrato de arrendamiento, servicios de trabajo, accidentes de trabajo y sobre todo los incumplimientos de carácter social que no tenía señalado procedimiento judicial. La característica de este procedimiento, era que el jurado emitía un veredicto tomando en cuenta los hechos, aplicando el derecho y sentenciando el juez presidente, tales sentencias eran irrecusables, según los casos, ya fuera en revisión ante la sala de lo civil de las audiencias territoriales o bien en casación ante el tribunal supremo. Los tribunales industriales al crearse los comités paritarios subsistieron pero con competencia restringida casi exclusivamente a los accidentes de trabajo.

4. Por la influencia de la revolución rusa de 1917 que los intelectuales liberales y los representantes de los artesanos y trabajadores se unen para crear lo que se le llamo “oficialidad” y en 1923 que nace la federación obrera en Nicaragua (FON), que fue en definitiva una sucursal de la “*América Federation of Labor*” Estadounidense.
5. A nivel Centroamericano, en esa misma época 1923, se elaboró la nombrada convención para unificar las leyes protectoras Centroamericanas, que constituyen los primeros esfuerzos para tratar de mejorar las condiciones del trabajador manual y las instituciones de seguro obligatorio para el caso de maternidad, enfermedad, de incapacidad permanente o accidental, suscrita en Washington el 7 de febrero de 1923 y ratificada el 24 de julio de 1924.



6. En 1926 se crearon los comités paritarios, teniendo funciones normativas delegadas de prevención y conciliación de conflictos, donde también se les contribuyeron funcionarios jurisdiccionales relativos a conflictos sobre reglamentación de trabajo. De este modo subsisten los tribunales industriales, pero con competencia restringida como ya se mencionó con anterioridad.
7. El 13 de febrero de 1928, se suscribe el Código de Derecho Internacional Privado, denominado Código Bustamante, en la Habana, Cuba.
8. En 1930 se crea la ley de accidentes de trabajo.
9. En 1931 se constituye el primer partido político de trabajadores nicaragüenses (PTN), la cual impulsa las organizaciones sindicales e inicia su labor con la reorganización del sindicato de zapateros, en ese mismo año surgen los juzgados mixtos, siendo así mismos órganos paralelos de normación y conciliación, también se le atribuyeron funciones jurisdiccionales exactamente, para las reclamaciones de despido, abandono o diferencias de trabajo, horas extras; de la misma manera que surgieron los comités paritarios que fueron sustituidos por jurados y siguieron subsistiendo los tribunales industriales.
10. Se suscribe en Ginebra por el consejo de administración de la oficina internacional de trabajo el convenio N° 29, relativo al trabajo forzoso u obligatorio, ratificado con posterioridad en Nicaragua; se da el proyecto del código del trabajo en 1933, impulsado por la secretaria de la agricultura y trabajo en cumplimiento a la citada convención centroamericana de 1923, no llegó a convertirse en ley.



11. Con la muerte de Sandino en 1934, se inició una dura represión contra los sindicatos y se declaró la actividad sindical como ilegal, tras 8 meses de persecución el movimiento sindical se organizó, con la finalidad de que se elaborara una ley de trabajo.
12. En 1936 se promulga la ley que prohíbe pagar a los obreros sus salarios en moneda del curso legal, cabe resaltar que en ese mismo año inicia la dictadura somocista que gobernó en el país por 40 años.
13. En 1938, se suprimen los jurados mixtos y los tribunales industriales confiriendo la competencia de estos a los magistrados de trabajo ampliando su competencia y jurisdicción, hasta crear definitivamente la magistratura de trabajo.
14. Se crea la ley sobre el trabajo nocturno de las panaderías y la ley de las sillas en 1939.
15. La ley de descanso dominical se crea en 1940.

1.3.2 El Derecho del Trabajo en Nicaragua posterior a la promulgación del primer Código del Trabajo en 1945:

Como veremos a continuación, es hasta este momento cuando:

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



El Código se convirtió en un instrumento que permitía al estado controlar las relaciones entre el capital y el trabajo; aunque a los trabajadores les permitió alcanzar sus objetivos a través de huelgas, negociaciones y expresiones políticas con poca eficacia.

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

- a) Después de la promulgación del Código de Trabajo en 1945, surgieron una serie de acontecimientos legales nacionales e internacionales reguladores de la relación laboral.
- b) En 1948 se suscribe en San Francisco, Estados Unidos de Norteamérica, por la conferencia general de la organización internacional del trabajo, el convenio N° 87 relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho de sindicación.
- c) En 1949 se suscribe en Ginebra por la conferencia general de la organización internacional del trabajo, el convenio N° 98 relativo a la ampliación de los principios del derecho del sindicato y negociación colectiva.
- d) Se suscribe en Ginebra en 1951, por la conferencia general de la organización internacional del trabajo, el convenio N° 100 relativo a la



igualdad de la remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.

- e) Se suscribe en Ginebra en 1957, por la conferencia general de la organización internacional del trabajo, el convenio N° 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso.
- f) En 1958 se realizó el llamado “*Texto Refundido Del Procedimiento Laboral*”. Y a nivel internacional se suscribe el convenio No 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación.
- g) Sucesivamente, con el derrocamiento del régimen somocista por la revolución sandinista de 1979 se promulgaron una serie de normas protectoras de la clase obrera.
- h) En 1981, ley orgánica del MITRAB.
- i) En 1982, ley de planilla de pago.
- j) En 1985, ley de escala salarial.
- k) En 1986, resolución ministerial relativa al viatico.
- l) En 1987, se promulgan normativas salariales relativas a la cosecha del café y algodón, en ese mismo año se promulga la constitución vigente que recoge en un solo capítulo los derechos y deberes del trabajador.
- m) En 1993 se dicta una *Resolución Ministerial De Higiene Y Seguridad Ocupacional*.



- n) En 1996, ley No. 185 gaceta diario oficial No. 205 del 30 de octubre de este mismo año, entrando en vigencia 60 días después, *Código Del Trabajo*
- o) 1997 decreto No. 1397 Reglamento De Inspectores Del Trabajo Y Decreto 55-97, Reglamentado De Asociaciones Sindicales.
- p) En el año 2000 entro en vigor el convenio No. 182 de la citada organización relativo a la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.
- q) Se publica el acuerdo ministerial No. JCHG-19-12-08, Relativo Al Procedimiento Administrativo Laboral Oral, 12 de diciembre de 2008, no. 237, Managua, entrando por primera vez este tipo de procedimiento, que viene a facilitar el proceso lento que poseíamos.
- r) El 21 de mayo del año 2013, Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua.

1.4 Los Principios Generales del Derecho y los Principios Generales del Derecho del Trabajo.

Resulta necesario reconocer que las diferentes disciplinas que forman la Enciclopedia Jurídica tienen razones de ser diferentes, obedecen a intereses distintos que se han manifestado a través de la historia y no obstante tener en común su pertenencia a la Ciencia del Derecho, las variaciones pueden existir y son múltiples.

Sin la pretensión de hacer aquí la historia de las diferentes disciplinas jurídicas, limitándonos a las épocas menos antiguas, habría que recordar como el Derecho Civil fue generando disciplinas específicas que se separaron de sus



principios generales. La aparente rigidez de las reglas del Derecho civil obligó a los comerciantes a inventar el Derecho Mercantil. La proliferación de Estados independientes, generó el nacimiento del Derecho internacional. La condición jerárquica de la sociedad medieval que condujo al absolutismo, tropezó con las ideas de los Enciclopedistas y en el proceso de la Revolución francesa dibujó una sociedad igualitaria, enamorada de la libertad y la fraternidad. El Código Napoleón, supuestamente de 1804, puso en juego el predominio de la voluntad y elevó a la categoría de institución superior al contrato, capaz de construir al Estado en el “Contrato Social” de Juan Jacobo Rousseau y equiparable a la ley. Precisamente el art. 1134 del Código Napoleón establecería que *“Les conventions lègalement formées tiennent lieu de loi a ceux qui les on faites”*¹⁰. Y por razones semejantes han ido surgiendo las otras disciplinas autónomas del Derecho.

Poco menos de cien años después de la promulgación diferida del Código Napoleón, las circunstancias económicas y políticas pusieron de manifiesto que el Principio de Igualdad era la causa de la explotación del hombre por el hombre y nació el Derecho social, tutelar de los trabajadores, que rescató el Principio de Igualdad sólo para las condiciones de trabajo, pero que arranca del Principio de Desigualdad en las relaciones entre patrones y trabajadores.

Hoy, las circunstancias de una economía mundial dominante y de un imperialismo económico, financiero y militar de los Estados Unidos, generan la globalización de efectos tan negativos sobre lo que fue el Estado de Bienestar y por encima de la justicia social se imponen los principios de la productividad, de la competitividad y de la privatización de las economías

¹⁰ << Los convenios legalmente celebrados tienen fuerza de ley entre las partes >>



rompiendo con las ideas tutelares de los trabajadores y considerando a la Seguridad Social como un gasto inútil.

Los Principios del Derecho, en general, refuerzan las ideas del dominio del capital privado sobre el Estado; la paulatina desaparición por la vía de la privatización de sus empresas incluyendo a aquellas que responden a una preocupación esencialmente social (las entidades de Seguridad Social) genera ideas conservadoras, en tanto que el Derecho del Trabajo ve el asedio constante a sus antiguos baluartes: estabilidad en el empleo; responsabilidades por despidos injustificados; ejercicio de la libertad sindical y de la negociación colectiva y, entre otros; el proceso tutelar a favor de los trabajadores que hoy dan paso a las ideas de flexibilización, temporalidad esencial de las relaciones de trabajo; despidos baratos si no gratuitos; libertad sindical totalmente controlada; huelgas limitadas en los servicios esenciales a la comunidad y otros etcéteras.

Las diferencias actuales entre los Principios Generales del Derecho y los específicos del Derecho del Trabajo, que hoy tienen en común un espíritu conservador, no son más que el resultado de un retroceso social que simbólicamente arranca el 9 de noviembre de 1989, fecha en que comienza el derrumbe del Muro de Berlín, de la desaparición de la URSS y del dominio unilateral del capitalismo, en su fase final de imperialismo, representado por la potencia hegemónica de los Estados Unidos de Norteamérica.



Resulta innecesario hacer la comparación entre los principios generales del Derecho y los del Derecho Laboral, pues sus diferencias se determinan por las circunstancias políticas, económicas y sociales de su entorno.¹¹

1.5 Comparación entre el Código de Procedimiento Laboral anterior y el actual Código Procedimiento al Oral Laboral

La legalización laboral nicaragüense al igual que la del resto de los países Centroamericanos, siempre ha estado en un proceso de evolución, ha venido sufriendo reformas incorporando nuevas leyes tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo.

Antes de aprobarse el código del trabajo que entro en vigencia en el mes de enero de 1997, los juicios laborales se informaban de acuerdo al procedimiento de los juicios orales sumarios, consignado en el Código Procesal Civil, pero de manera escrita.

La idea de nuestro legisladores habría sido brindar más autonomía al Derecho Procesal del Trabajo y en lo particular, hemos venido encontrando en la legislaciones que se habla de un Código Procesal del Trabajo o de un segundo libro, como en el caso de Nicaragua en donde la aprobación del Nuevo Código en el año de 1997 se incorpora un segundo libro que contiene todo lo pertinente al procedimiento laboral. Esta Azaña legislativa viene en primer lugar a darle mayor autonomía a esta disciplina laboral, desligándola en dimensión del derecho común, disminuyendo su influencia en el Derecho Procesal del Trabajo, relegando sus normas para ser invocada por las partes de manera supletoria en la ausencia de una ley expresa, jurisprudencia y doctrina

¹¹ NESTOR DEL BUEN PASTOR, Emérito de la Universidad Nacional de México " Los Principios del derecho procesal del trabajo paginas 19-21



que contemple el caso objeto del pleito, pero nunca para derogar o inaplicar una norma laboral.

Este Código Procesal Laboral Nicaragüense al igual que los de España, Chile, Colombia, Ecuador y Venezuela, traen dentro de su contenido los principios que se observan tanto para la aplicación como la interpretación de las normas adjetivas que contiene.

Pero, para obtener una mayor comprensión de en qué llegan a diferir los Principios en ambos Códigos, se nos hace imprescindible presentar ambos artículos que se refieren a los principios, dado que observaremos a continuación algunos principios se repiten, pero no así su finalidad, para empezar el Libro Segundo, Derecho Procesal del Trabajo, Ley No. 185, Aprobada el 5 de Septiembre de 1996.

Artículo 266.- Todos los procedimientos y trámites estarán fundamentados en los siguientes principios:

- a) Gratuidad de todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo;
- b) Oralidad de las actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites;
- c) Inmediación o sea presencia obligatoria de las autoridades laborales en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites; y, facultad de suplir el derecho que no hubiere sido alegado;
- d) Publicidad de las actuaciones y trámites del procedimiento laboral para que sean conocidos a través de los medios autorizados por el juez competente;
- e) Impulsión de oficio por la que las autoridades laborales tengan la obligación de impulsar el proceso y trámites del trabajo;



- f) Concentración de pruebas orientada a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan aportarse los medios probatorios, acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo;
- g) Lealtad procesal y buena fe tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias en los juicios y trámites laborales;
- h) Celeridad orientada hacia la economía procesal y a que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez;
- i) 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 trabajadores y empleadores;
- j) Utrapetitividad cuando se pueden reconocer prestaciones no pedidas en la demanda;
- k) Carácter inquisitivo del derecho procesal y de dirección del proceso de trabajo, que concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos.¹²

Y en el Código de Procedimiento actual nos aparecen los siguientes principios en el artículo 2 de la Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, 21 de mayo del año 2013

Artículo 2: El proceso judicial laboral y de la seguridad social es oral, concentrado, público, con intermediación y celeridad, y además estará fundamentado en los siguientes principios:

¹² . Ley 185 Código del Trabajo aprobada el 5 de septiembre de 1996.



- a. Oralidad: Entendida como el uso prevalente de la comunicación verbal para las actuaciones y diligencias esenciales del proceso, con excepción de las señaladas en esta Ley. Todo sin perjuicio del registro y conservación de las actuaciones a través de los medios técnicos apropiados para ello, para producir fe procesal;
- b. Concentración: Referida al interés de aglutinar todos los actos procesales en la audiencia de juicio;
- c. Inmediación: Que implica la presencia obligatoria y la participación directa de la autoridad judicial en los actos y audiencias;
- d. Celeridad: Orientada a la economía procesal y a la rapidez en las actuaciones y resoluciones
- e. Publicidad: Referida al acceso del público a las comparecencias y audiencias del proceso, salvo excepciones que puedan acordarse para salvaguardar la intimidad de las personas. Las partes tendrán libre acceso al expediente y a las actuaciones orales del proceso. Igualmente deberán ser informados de todas las actuaciones y diligencias ordenadas por la autoridad judicial en cada fase del juicio;
- f. Impulso de oficio: Deber de la autoridad judicial de tramitar y dar a las actuaciones procesales el curso que corresponda sin que se produzca paralización del proceso;
- g. Gratuidad: Consistente en que todas las actuaciones, trámites o diligencias del juicio, serán sin costo alguno;



- h. Norma más beneficiosa: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador;
- i. Utrapetitividad: Que implica reconocer derechos que resulten demostrados o probados en juicio, aun cuando no hayan sido invocados en la demanda;
- j. Lealtad y buena fe procesal: Tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias;
- k. Primacía de la realidad: Que implica el compromiso de la autoridad judicial en la búsqueda de la verdad material;
- l. 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 la norma adjetiva de otros campos jurídicos.¹³

Como podemos observar algunos Principios del Código del Trabajo de 1996 también están presentes en el Código actualmente en vigencia y otros de igual manera han desaparecido, del mismo como es el caso del Principio de Conciliación y la aparición de nuevos como es el de Norma más Beneficiosa y Primacía de la Realidad, de igual manera observamos que en lugar de ser once Principios en el Nuevo Código están presente doce; pero nos ha de quedar claro que en este nuevo proceso, algunos principios han ganado una mayor relevancia como es el Principio de Oralidad que el anterior poseía algunas funciones por así decirlo y que actualmente el procedimiento gira en torno a él.

¹³ Ley 815 código procesal del trabajo y seguridad social de Nicaragua aprobada el 21 de mayo del año 2013.



Anteriormente, a este no hay mucho que decir, ya que como expresamos con anterioridad, los procesos se desarrollaban de acorde al Código de Procedimiento Civil y el proyecto de ley de 1933 no llegó a concretarse y por lo tanto no es considerado en nuestro desarrollo.

1.6 Breves antecedentes de los Principios Procesales Laborales

Podemos abordar de manera superficial algunos puntos concernientes a la historia y desarrollo de algunos principios presentes en el artículo 3 del presente Código Procesal Laboral Oral, tomando como un punto de mayor relevancia al Principio de Oralidad.

Para hacer una breve referencia al principio de mayor relevancia, dejando claro que sí, que no por eso tienen menor relevancia los demás principios, pero es claro que este es del centro de su desarrollo; para empezar diremos que con respecto al Principio de Oralidad no fue sino hasta el siglo XIX cuando se planteó en Francia la recuperación de la oralidad a través de los Códigos Napoleónicos, aprovechando la reforma que traería la ilustración de las leyes procesales haciéndolas salir de la edad media sin embargo la escritura como principio de procedimiento se arrastró durante mucho tiempo después en la mayoría del resto de los estados europeos porque de hecho lo que sucedió fue es que o bien no se realizaron las reformas sustanciales de las leyes procesales o si se realizaron fue para copilar lo que ya existía introduciendo simplemente algo de orden y fijeza a los procedimientos.

El Principio de Oralidad, cuya orientación se ha llevado a cabo grandes reformas procesales, no solo implica el predominio del elemento verbal, sino también el prevalecimiento de los siguientes principios: la inmediación, la concentración y la publicidad



En lo que concierne al Principio de Celeridad Procesal como: “la prontitud de la justicia a través de la rapidez y velocidad del proceso; este último concebido como un sistema de garantía “

Este principio primigeniamente se instituyó en las partidas y en el fuero juzgo de España, en tal virtud, las leyes prohibían a los jueces prolongar los procesos, estableciendo sanciones disciplinarias de amonestaciones para los que no cumplían con el principio de celeridad; actuando aun contra las ordenanzas de la legislación española.

También podemos tomar al Principio de Publicidad, el cual tomando desde el punto de los griegos donde el derecho griego teniendo una organización social y política más compleja, superó la concepción privada del delito dado que el proceso era algo que afectaba a todos los ciudadanos, por lo tanto el juicio era oral y público. El tribunal llamado del *Helión* recibía este nombre, porque sesionaba en la plaza pública y bajo la luz del sol.

En roma la publicidad acompañaba al proceso “el foro donde se celebraba públicamente la justicia en roma era la plaza del mercado”.

Estos son algunos ejemplos del desarrollo de la publicidad en la historia que tenían un gran relieve en el desarrollo.

Por otra parte el Principio Lealtad y Buena Fe Procesal; según Goddard en las diferentes etapas del Derecho Romano, la Buena Fe tiene significados diferentes:

- En la etapa clásica: la buena fe se predicaba principalmente en las acciones o juicios.



- En la etapa post-clásica: la buena fe se predica como una cualidad de los contratos y se convierte en un principio jurídico.

Es solo un poco de historia concerniente a algunos Principios establecidos en el arto. 3 del presente Código, el cual abordaremos de manera más detallada en el capítulo siguiente.

De igual manera podemos observar, que los Principios que se establecen en este Código están reconocidos en los principales instrumentos internacionales reconocidos por Nicaragua entre los cuales podemos señalar la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 8 y 10), que proclama el derecho de toda persona a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la Ley, así como a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones.

La Convención Americana de Derechos Humanos (artículo 8) reconoce también a toda persona el derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. Similar prescripción encontramos en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 14) al reconocer también a toda persona su derecho a ser oída públicamente y con las debidas



garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, para la determinación de sus derechos u obligaciones.



CAPITULO II

2 Principios del Procedimiento Laboral

El capítulo II constituye la principal fuente de información y sustento de la presente investigación, ya que en esta se desarrollará lo que son en sí los Principios del Procedimiento Laboral en Nicaragua, que son manifiestos con la aparición de nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley N° 815; en el que se abordarán las particularidades y especificaciones propias de los mismos, desarrollando juntamente su aplicación.

2.1. Generalidades del Proceso Laboral: Concepto

Cuando un conflicto laboral accede a un órgano jurisdiccional del orden social mediante el ejercicio de alguna pretensión, surge una serie de actuaciones para resolver la pretensión y solucionar el conflicto; a ese conjunto de actuaciones que se suceden en una determinada forma y tiempo es lo que se constituye como Proceso Laboral.

El proceso es el instrumento propio y exclusivo del que se vale la actuación jurisdiccional para cumplir su función, es decir, para juzgar, resolviendo los conflictos que la parte que ejercita una pretensión plantea ante un órgano jurisdiccional, en nuestro caso del orden social.

2.2. Finalidad del Proceso Laboral

El proceso laboral tiene como fin central la búsqueda de la verdad material.



En este proceso los órganos judiciales han de estar especialmente comprometidos en el descubrimiento de la totalidad de la relación material debatida.

Para lograr encontrar esa verdad material, el Juez haciendo uso de las normas y principios del procedimiento que conforman la legislación procesal, deberá asegurar el efectivo equilibrio de las partes en todas las actuaciones del proceso.

Más que la igualdad procesal, se debe garantizar un equilibrio entre las partes, partiendo de la base de que en la mayor parte de los casos el demandante es el trabajador, quién tendrá mayores dificultades que el empleador para cumplir eficazmente con sus deberes procesales.

En este sentido hoy es imposible poder sostener que el proceso laboral es neutro, sino por el contrario está llamado a cumplir con un fin, hacer efectivas las normas sustantivas y estas han sido inspiradas por los principios generales del Derecho del Trabajo entre las que adquiere a mayor relevancia el principio tuitivo.

El Derecho Procesal Laboral, no es pues un conjunto de normas neutras aisladas del Derecho Sustantivo Laboral, por lo que resulta patente que ambos son realidades inescindibles, actuando éste, el proceso, como un instrumento más, y de singular importancia para el cumplimiento de los fines pretendidos por aquel, el sustantivo.

2.3. Definición de Principio según doctrinarios

En primer término refiere Eduardo Couture que: "La palabra Principio deriva del latín principium, de princeps-ipis príncipe. En tiempos históricos significó



comienzo y origen, y en la época clásica se usó el plural principiarum, para designar una norma o principios¹⁴.

Por su parte la Enciclopedia del Idioma señala que: "El vocablo principio también significa: Fundamento, origen, razón fundamental sobre el cual se procede".

Por su parte Juan Palomar de Miguel en su obra Diccionario para Juristas, establece que Principio es: "Primer instante del ser de una cosa. Punto que se considera como primero en una extensión de una cosa. Origen, base, fundamento, razón fundamental sobre la cual se procede discurriendo en cualquier materia. Causa primera o primitiva de una cosa, o aquello de que otra cosa procede, de cualquier modo. Cualquiera cosa que entra con otra en la composición de un cuerpo. Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta. Máxima aforismo".

Finalmente Rafael de Pina Vara establece que principio es: "La razón, fundamento, origen. Máxima o norma".

En este orden de ideas, nos parece acertado entender los principios como aquellos enunciados lógico jurídico, que se admiten como condición o sustento válido para las demás afirmaciones en los determinados campos del saber; o bien como la norma o base moral que rige el pensamiento de la conducta.

2.4. Principios Procesales: Concepto

Son las estructuras sobre la que se construye un ordenamiento jurídico procesal. De ellos derivan las diversas instituciones que permiten presentar el

¹⁴ COUTURE, Eduardo, Vocabulario Jurídico, Op Cit...1976. pag. 587



proceso como un todo orgánico, compenetrándonos al mismo tiempo de sus funciones, que son las de servir de bases previas al legislador para estructurar las instituciones del proceso en uno u otro sentido. Facilitan el estudio comparativo de otros ordenamientos procesales y constituyen instrumentos interpretativos de inestimable valor.

2.5. Principios Generales de todos los Procesos

El proceso laboral entendido como tal, y en lo que se refiere a su contenido y no al aspecto formal o procedimiento, puede considerarse como un proceso civil especial y esa conclusión se llega por el hecho de que la Ley no establece para el proceso laboral principios propios que los caractericen frente al civil.

En este sentido tradicionalmente, la doctrina considera que la caracterización general del proceso laboral, en cuanto especialidad significativa del mismo respecto al proceso civil, se refleja en los principios informadores de todos los procesos como son el de: Dualidad, Contradicción e Igualdad de las partes.

2.5.1. Principio de Dualidad

Dentro de la relación procesal habrá necesariamente dos posiciones contrapuestas. De un lado el actor como parte que ejercita la pretensión ante el órgano judicial reclamándole un pronunciamiento de tutela de derechos e intereses legítimos por medio de la presentación de la demanda, por lo que se llama demandante. De otro lado el demandado como parte frente a la que se ejercita la pretensión objeto del proceso.

Para dar satisfacción a una pretensión es preciso admitir y tener en cuenta la contradicción de la parte contraria. Este principio se contrae a una pura



posibilidad y no a una real intervención de la contraparte que puede no comparecer a juicio; no contestar a la demanda y situarse en rebeldía.

Es preciso agregar que este principio de dualidad de partes no está contemplado expresamente en el Código del Trabajo, pero responde a la misma naturaleza del proceso, entendido como conflicto que se somete a la consideración del juez o tribunal, de tal forma que sólo cuando realmente se ejercita una pretensión frente a otro, existe proceso y puede intervenir el órgano jurisdiccional.

Por tanto es consustancial en el proceso la existencia de dos posiciones, de actor y demandado.

2.5.2. Principio de Contradicción

Posibilidad de audiencia por el órgano judicial de cada una de las partes en posiciones contradictorias. El Derecho Constitucional a la tutela judicial prohíbe la indefensión de cualquiera de las partes.

Este principio enlaza directamente con la prohibición de indefensión que establece el art. 34Cn, exigiendo que se dé la posibilidad a todos los posibles afectados por el proceso de alegar y probar en defensa de sus derechos e intereses. Esto no obstante, la incomparecencia injustificada del demandado no impide la continuación del juicio.

El principio de contradicción se encuentra directamente vinculado con el resto de los principios y garantías procesales y viene a ser un requisito de ineludible observancia para la efectiva realización del resto de las garantías del proceso. Este principio implica para el órgano judicial la obligación de evitar desequilibrios en cuanto a la respectiva posición de las partes en el proceso, o



con relación a las limitaciones del derecho de defensa que pudiera generar indefensión y esta actividad de protección no puede ser teórica o ideal sino efectiva y real.

El Juez no sólo puede llegar a la evidencia, a conocer la verdad de lo sucedido, elemento indispensable para la sentencia, mediante la oposición de tesis contrapuestas, mediante el choque de la pretensión y su resistencia. La intervención de ambas partes permite al juez tener la base suficiente para motivar sus sentencias.

Solo la efectiva y real contradicción, es decir el cuidado extremo que el juez debe tener de que las partes puedan, aunque alguna no lo haga, manifestar sus posiciones sobre cada fase o actuación procesal garantiza el derecho de defensa, al darles la ocasión de intervenir, alegar rebatiendo los argumentos del contrario, proponer excepciones, proponer prueba contradictoria , etc.

El derecho a la defensa constituye en sí mismo, la más amplia de las garantías del proceso y viene a ser resultado que se produce a consecuencia de la efectiva realización de todos los demás derechos, de manera que la vulneración de cualquiera de las garantías esenciales del proceso, viene a menoscabar también, en mayor medida del derecho de defensa.

Este derecho, forma parte del derecho, que ayuda a un proceso justo y es de aplicación a todos los procedimientos.

Sus especiales características implican por un lado su tutela y respeto por los órganos jurisdiccionales y por otro, la necesidad de que la defensa sea efectiva desde el primer momento del proceso y en cada una de las fases del mismo.



El Juez debe velar personalmente por el respeto del principio de contradicción y del derecho de defensa, asegurándose de que en cada fase o actuación procesal, las partes han tenido realmente la ocasión de conocer el estado del proceso, la resolución o decisión tomada, la pretensión, alegación, razonamiento y prueba realizada o propuesta por la contraparte.

2.5.3. Principio de Igualdad de las partes

Cada uno de los sujetos intervienen como partes principales en el seno de la relación, deben ostentar facultades y cargas equivalentes en el curso del proceso.

Este principio enlaza con las garantías de que ambas partes tendrán las mismas posibilidades de alegación y prueba, de que serán tratados por igual en todas las actuaciones procesales. (Art. 37 Cn)

Enlaza también con la garantía sobre la imparcialidad judicial (art. 165 Cn en relación con lo dispuesto en los arts. 159 y 160 Cn)

Como resultado del principio de igualdad de proceso ha de ser un duelo con igualdad de armas, en donde actor y demandado han de tener las mismas posibilidades y cargas de alegación, prueba e impugnación.

Este principio de igualdad procesal de las partes, tiene matizaciones claras en el orden social, pues como la doctrina señala no puede ignorarse que la función compensadora o equilibradora que juega el ordenamiento laboral en relación con la desigualdad que existe entre las situaciones sociales del trabajador y el empresario, no se cumple sólo con las normas sustantivas, sino también con las adjetivas o procesales. De tal modo que, también en la regulación de las actuaciones procesales, existen normas destinadas a superar



esa situación de desigualdad. En estos casos, el trato desigual se convierte en la más eficaz garantía de la real igualdad de las partes en el proceso.

Matices en el proceso laboral de la igualdad de partes en sentido formal a favor de la protección de aquellos individuos o grupos desfavorecidos socialmente, en razón de:

- 1) De la posición que cada una de las partes ostenta en el seno del contrato de trabajo. Se deriva la diversa intensidad de las cargas impuestas a las partes.
- 2) De la distinta resistencia económica de las partes para hacer frente a las costas del proceso. Se derivan la regulación del principio de la justicia gratuita y las sanciones por mala fe o notoria temeridad.
- 3) De la situación de desequilibrio real entre las partes. Se deriva el incremento en las facultades de iniciativa y dirección del proceso asignadas al órgano judicial.
- 4) De la posición de mayor debilidad del trabajador dentro de contexto social. Se deriva la propia simplificación de las formas procedimentales que hace más accesible la tutela judicial.

2.6. Procedimiento Laboral: Concepto

La totalidad de las actuaciones se realizan ante los órganos judiciales laborales, o por estos mismos órganos, y no de cualquier manera, sino siguiendo una determinada forma que se conoce como Procedimiento Laboral.

El Procedimiento es el lado externo, meramente formal del proceso.



2.7. Principios del Procedimiento Laboral

El Juicio Laboral es regulado por la Ley N° 815, denominada Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, en el Libro Segundo, denominado Del Juicio Oral, Título I al III, del artículo 1 al 163, el cual es de orden público y contiene los Principios y Procedimientos del Juicio del Trabajo y de la Seguridad Social, regulando, así mismo las formas y modalidades de ejecutar las sentencias en este ámbito jurisdiccional.

Este es un Código nuevo que viene a cambiar y a evolucionar el sistema de la regulación administrativa y de la regulación jurisdiccional en los aspectos laborales y en los aspectos de seguridad social, con un mayor nivel proteccionista, pero a la vez una celeridad que va a llevar juicios mucho más ágiles y menos onerosos para las empresas en su garantía del cumplimiento de las relaciones laborales.

El proceso judicial laboral y de la seguridad social es oral, concentrado, público, con intermediación y celeridad, se caracteriza por ser un medio ágil, rápido, formalista en lo imprescindible y que facilita el acceso a la prestación jurisdiccional, concebida en función de búsqueda de la verdad material, como objetivo central del mismo; se fundamenta en 12 principios que constituyen cargas procesales para el Juez y derechos para las partes que pueden ser invocados en su favor. Son principios del proceso o principios procesales las ideas y reglas que constituyen puntos de partida para la construcción de los instrumentos esenciales de la función jurisdiccional, en el sentido de



originarlos¹⁵. Estos principios en su mayoría se retoman de los que estaban regulados en el procedimiento de la Ley N° 185, Código del Trabajo.

Entre los Principios del Procedimiento Laboral encontramos:

- 1) Principio de Oralidad
- 2) Principio de Concentración
- 3) Principio de Inmediación
- 4) Principio de Celeridad
- 5) Principio de Publicidad
- 6) Principio de Impulso de Oficio
- 7) Principio de Gratuidad
- 8) Norma más beneficiosa
- 9) Principio de Ultrapetitividad
- 10) Principio de Lealtad y Buena Fe Procesal
- 11) Primacía de la Realidad
- 12) Principio de Inquisitividad o Carácter Inquisitivo del Derecho Procesal y Dirección del proceso del trabajo.

2.7.1. Principio de Oralidad

La oralidad viene de oral. Expresado con la boca, a diferencia del escrito¹⁶. El nombre mismo de oralidad, es adoptado por la necesidad de expresar de forma simple y representativa un complejo de ideas y características. Por oralidad no se entiende ni la simple discusión oral, ni mucho menos, la exclusión de la escritura del proceso, como el nombre podría hacer creer a los inexpertos. La oralidad del proceso, facilita la inmediación del Juez, el conocimiento directo

¹⁵ ALEMÁN MENA, Donald. *Derecho Procesal del Trabajo Nicaragüense, Concordado con Jurisprudencia, doctrina y Derecho Comparado*. 1ª edic. Managua, UPOLI. 2005. p. 26.

¹⁶ Diccionario de la Real Academia Española. Ed 23 Electrónica en Cd – ROM. 2009-2010. p. 246.



de la prueba, así como la concentración de los actos judiciales necesarios para una rápida administración de justicia en materia laboral ¹⁷

Naturalmente el Principio de Oralidad significa, en primer lugar, que en los actos procesales predomina lo hablado sobre lo escrito como modo de expresión y comunicación entre los diferentes sujetos que intervienen en el proceso. Ahora bien, si tradicionalmente se ha venido sosteniendo que el elemento base para diferenciar un procedimiento oral de otro escrito se centraba en la manera de aportar las partes los hechos al proceso, de formular la pretensión, hoy no cabe admitir que existe un momento clave y determinante. La existencia de ese momento conducirá a un proceso en que la demanda y la contestación se realizarán por escrito, pero en el que todos los demás actos fueran orales, hubiera de ser calificado de escrito y negaría a muchos procesos la condición de orales.

Un Proceso tiene un Procedimiento Oral desde nuestra perspectiva simplemente cuando predominan los actos con esa forma. Ese procedimiento no puede impedir la existencia de actos escritos, sea cual fuere el contenido de éstos. Paradójicamente resultará así que probablemente este elemento es el que menos sirve para caracterizar un procedimiento oral, y de ahí la importancia de lo siguiente.

Si hubiera que destacar algo que normalmente caracteriza al procedimiento oral, diríamos que esta clase de procedimiento suele acabar con una audiencia oral en la cual el juez se pone en relación directa con las pruebas personales (testigos y peritos) y con las partes, sin perjuicio de que esa audiencia haya

¹⁷ MONTOYA MELGAR, Alfredo, et al. *El nuevo Procedimiento Laboral*. Madrid. Ed. Tecnos, S.A. 1990. p. 304



sido preparada por una serie de actos escritos, en los cuales incluso puede haberse interpuesto la pretensión.

La oralidad es un principio estrechamente ligado a la sencillez, lo que permite facilitarle al trabajador y al empleador la defensa de sus derechos. La oralidad como principio, constituye la base fundamental de la vida del proceso moderno o juicio oral laboral en el caso de Nicaragua. La oralidad contribuye a la democratización de la justicia y del derecho, puesto que, se requiere un juez que además de un rol activo -director y controlador del proceso, esto es, que dirija, ordene y agilice el proceso, asuma un papel asistencial interactuando con las partes para determinar y delimitar el objeto del proceso¹⁸.

No hay procedimiento exclusivamente oral o exclusivamente escrito. Hablar de un procedimiento mixto, es hacer uso de una expresión equívoca: en todo proceso moderno el procedimiento es mixto; es el predominio de la palabra hablada, en las fases principales de la contienda judicial, lo que ubica el sistema en uno u otro tipo de procedimiento. Es decir que en el nuevo juicio oral laboral en primera instancia en Nicaragua a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 815, el art. 74 y art. 75 permite que la demanda pueda ser presentada de forma oral ante el juzgado competente o igualmente la demanda puede ser presentada de forma escrita. Esta situación era permisible también con la Ley N° 185, que en el artículo 307 permitía que la demanda se formulase verbal o escrita.

Nuestro criterio es que cuando la Ley habla de la oralidad o de escritura, lo que prima es lo que tenga más preeminencia, es decir valorar que resalta más

¹⁸ <http://www.buenastareas.com/ensayos/La-Oralidad-En-El-Proceso-Laboral/1006841.htm> l. *La Oralidad en el Proceso Laboral Colombiano. Buenas Tardes.com. Recuperado 10, 2010.*



en el juicio, si la escritura o la oralidad, que en el caso de los juicios orales laborales en Nicaragua en primera instancia va a primar la oralidad sobre lo escrito sin desaparecer este último, es por ello que afirmamos así mismo que la Ley N° 815 respalda los juicios orales.

La escritura es siempre necesaria y desempeña un doble papel en el procedimiento oral:

1) Prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las pruebas preconstituidas y las deducciones antagónicas de los litigantes, sintetizando en suma lo que en la técnica procesal se denomina fase postuladora; y

2°) Documenta en general todos los pasos y elementos de importancia para la causa, en particular todo cuanto pasa en la audiencia, como son los apuntes que toman los jueces durante la sustanciación de la causa, las actas etcétera. (Enciclopedia Jurídica Omega, Procedimiento Oral).

2.7.1.1 Concepto Jurídico:

Oralidad: Entendida como el uso prevalente de la comunicación verbal para las actuaciones y diligencias esenciales del proceso, con excepción de las señaladas en esta Ley. Todo sin perjuicio del registro y conservación de las actuaciones a través de los medios técnicos apropiados para ello, para producir fe procesal (art. 2 inc. A de la Ley 815).

2.7.2. Principio de Concentración

Consiste en toda la actividad procesal posible en la menor cantidad de actos complejos evitando por consiguiente la dispersión y es por medio de la



aplicación de la Ley N° 815 que este Principio de Concentración es para todos los actos procesales que se den en la audiencia de juicio.

En su forma más pura reúne en actividades procesales unitarias muy numerosos y variados actos procesales, que en el seno de un acto complejo se suceden los unos a los otros sin solución de continuidad y sin plazos ni término de tiempo que los separen.

El principio de concentración supone que los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interruptivos, es decir, los actos procesales se sucederían los unos a los otros en el seno de un acto complejo sin solución de continuidad y sin plazos ni términos de tiempo que los separasen so pena de nulidad. A través del principio de concentración se pretende la agrupación de los varios y diferentes actos procesales en un solo acto complejo sin solución de continuidad. Por tanto, a través de este principio se busca simplificar al máximo las actuaciones procesales, y, paralelamente, garantizar el principio de celeridad, que iría íntimamente ligado al mismo. De hecho se ha llegado a afirmar que la concentración resulta básica en el proceso laboral, y que, por ir unida a la oralidad, trae como consecuencia la celeridad¹⁹.

Para que el proceso cumpla plenamente con su función de otorgar la satisfacción jurídica a las partes, no es tan sólo necesario que el Juez resuelva el litigio mediante la aplicación del Derecho objetivo, sino que también resulta conveniente que la decisión final sea pronunciada en un tiempo relativamente breve.

¹⁹ BARRIO CALLE, María Asunción. *Los Principios Rectores del proceso Laboral Recogidos en el Artículo 74 de la LPL. Revista de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Publicación: Aranzadi Social* núm. 6/2004 parte Estudio. Ed. Aranzadi, SA, Pamplona. 2004. p. 14.



Como indica Grunsky “de lo contrario puede suceder que alguna de las partes pierda paciencia y recurra a la autocomposición como medio para la solución de un conflicto y para la realización de su derecho”.

Una de las medidas para acelerar el proceso puede consistir en concentrar sus actividades en un espacio de tiempo lo más corto posible, reuniendo en la menor cantidad posible el tratamiento de todo contenido del proceso.

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

2.7.2.1 Concepto Jurídico

Concentración: Referida al interés de aglutinar todos los actos procesales en la audiencia de juicio; (art. 2 inc B, de la Ley 815).

2.7.2.2 Aplicación del Principio de Concentración

- 1) Se exponen en un solo acto todas las alegaciones incluidas las excepciones, cuestiones previas y prejudiciales.
- 2) Se desahogan en un solo acto complejo todas las actuaciones.

2.7.3. Principio de Inmediación

Consiste en realizar las actuaciones procesales, especialmente alegaciones y prueba, ante el órgano judicial. En éste quien debe entrar en relación directa y personal con las partes, el objeto del litigio y el material probatorio. Implica la presencia obligatoria y la participación directa de la autoridad judicial en los actos y audiencias.



Consiste en suplir y corregir el Juez las omisiones en que incurran los litigantes al citar o alegar el derecho, quien no está vinculado por dichos errores u omisiones.

Dice el profesor Montero Aroca que “La oralidad implica la inmediación, es decir, la exigencia de que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las demás personas que intervienen en el proceso, sin que exista entre ellos elemento algo interpuesto. Esta exigencia es particularmente importante en relación a las pruebas, hasta el extremo de que normalmente se ha venido concibiendo la inmediación solamente como la exigencia de que el Juez que ha de pronunciar la sentencia, haya asistido a la práctica de las pruebas”²⁰.

Por lo tanto, el Juez debe asistir al desarrollo de las pruebas de las cuales debe derivar su convencimiento, esto es, entrar en relación directa con las partes, con los peritos y con los objetos del juicio, de modo que pueda apreciar las declaraciones de tales personas a base de inmediata impresión recibida en ello, y no en base a la relación ajena.

El Principio de la Inmediación se halla íntimamente vinculado con el de Oralidad, en cuanto, sólo en el procedimiento oral puede ser plena y eficazmente aplicada, por este principio se exige que todas las diligencias practicadas en juicio, se hagan en presencia y con la participación directa de las autoridades laborales.

No es suficiente con que el Juez conozca el acto que se supone que debía recibir de forma inmediata mediante documentación del mismo, pues con ello

²⁰ **MONTERO AROCA.** Derecho Procesal Laboral. ed.1°.2000. pág.60



se falsea el mandato legal y propicia una estructura esencialmente escrita eliminando todo atisbo de oralidad.

En la valoración de este principio, debe pasar a un segundo plano a noción de la inmediación judicial como presupuesto de valoración de la prueba, pues la función documental de las actas en el proceso, permite a cualquier Juez valorar las pruebas y dictar sentencia con pleno conocimiento del debate litigioso.

En su sentido principal, todo Juez debe entender la inmediación como presencia garante de los derechos de las partes en la práctica de la prueba. En ese sentido de interpretación genera como primera consecuencia que no se trata de un deber estatuario simplemente, sino que supone realzar la posición del Juez en su función de garante de los derechos fundamentales de las partes en el proceso, que como hemos visto, si se refleja en el artículo 160 de la Constitución Política de Nicaragua.

Otra consecuencia que deriva de forma directa esta interpretación, es que la intervención judicial en la práctica de las pruebas implica un incremento de la actividad oral del proceso, pues aunque se documente, no deja de tratarse de un acto oral y público, presidido por el Juez y que exige de éste ecuanimidad para que el desarrollo de la prueba deba ejecutarse equilibradamente entre las partes y que está en directa relación con la imparcialidad del Juez y a necesaria salvaguardia de los derechos de defensa y audiencia, así como el principio de igualdad de armas en el proceso.

Finalmente como última consecuencia, la presencia judicial impedirá la alegación y declaración de nulidad del proceso ante una solicitud en tal



sentido de las partes litigantes ante los Tribunales de Apelación, de forma que en ningún caso se puede perjudicar el proceso.

Todas estas consecuencias se completan necesariamente con la función secundaria, pero de gran trascendencia como, es que la intermediación permite al Juez una mejor valoración de la prueba practicada, así como intervenir en la misma para alcanzar un mayor grado de conocimiento de las cuestiones debatidas y en consecuencia estar en mejores condiciones a la hora de dictar sentencia.

Todo este planteamiento no puede ser considerado como teórico, pues es evidente que este principio tiene plena concreción en el derecho procesal civil nacional. En tal sentido el artículo 186 del Pr., es tajante al señalar que los Jueces y Magistrados recibirán por sí las declaraciones y presidirán todas las diligencias de prueba. El principio de Justicia así lo exige. Solo la actuación del Juez con la ayuda de las partes puede dar sentido a la actividad probatoria y puede dar ocasión al Juez de dictar sentencia cuando se lo pidan las partes, sobre lo que las partes le hayan pedido y con la absoluta certeza de que se ha obtenido a verdad sobre los hechos enjuiciados. La prueba en el Proceso Civil. Miguel Ángel de la Rosa (Modo Instruccional), Escuela Judicial de Nicaragua.

Es cierto que la Constitución de Nicaragua no alude expresamente a este principio, pero es evidente que el Juez para juzgar dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 159 Cn., debe tener elementos suficientes conocidos por él mismo y no por otras personas y, además, y como ya se ha indicado, la intermediación supone una garantía para los derechos de los ciudadanos, garantía, protección y tutela expresamente encomendada a la administración de justicia en el art. 160 Cn.



2.7.3.1 Concepto Jurídico

Inmediación: Que implica la presencia obligatoria y la participación directa de la autoridad judicial en los actos y audiencias (arto. 2 inc. C, de la Ley 815).

2.7.3.2 Aplicación de la Inmediación

- 1) El Juez oye a los peritos.
- 2) El Juez oye al confesante.
- 3) El Juez oye a los expertos en la inspección ocular.
- 4) El Juez está presente en las Audiencias de testigos.
- 5) El Juez está presente en el Reconocimiento Judicial.

2.7.4. Principio de Celeridad

Consiste en encontrar solución lo más rápido posible a los conflictos suscitados en el proceso, evitando dilaciones indebidas. Impidiendo la prolongación de los plazos y eliminando los trámites innecesarios, siempre que no origine situaciones de indefensión.

Parece difícil admitir que la celeridad sea un verdadero principio, en el sentido de los anteriores, como conformador del proceso y el procedimiento; más bien debe tratarse de una consecuencia de esos principios o, si se refiere, del objetivo perseguido por ellos. Ahora bien, la celeridad en si misma puede concebirse desde los dos planos complementarios, pero muy distintos. El principio de celeridad: Ciertamente, la ordenación legal del proceso de trabajo pretende la rapidez de su desarrollo, estableciéndose para ello diversos mecanismos jurídicos, instruyendo plazos perentorios e improrrogables, más cortos que los que rigen el proceso civil. Este principio se da para lograr la



igualdad de las partes, es una de las medidas que tienden a colocar a los trabajadores en condiciones de paridad con los empleadores.²¹

2.7.4.1 Concepto Jurídico

Celeridad: Orientada a la economía procesal y a la rapidez en las actuaciones y resoluciones. (Art. 2 inc. D, de la Ley 815).

2.7.4.2 Aplicación del Principio de Celeridad

- 1) Plazos y términos breves, perentorios o improrrogables en las actuaciones de las partes.
- 2) Las resoluciones judiciales han de notificarse el día de su fecha o de su publicación en su caso, o al siguiente si ello no es posible.
- 3) Las providencias deberán ser notificadas por el Principio de Publicidad o bien el Principio de Audiencia.
- 4) Los órganos judiciales tienen la posibilidad de rechazar de oficio los actos de parte con finalidad dilatoria.
- 5) Solución de plano de cuestiones incidentales.
- 6) Los trámites procesales son escasamente formalistas.

2.7.5. Principio de Publicidad

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

La necesidad de que un proceso sea público impone que en su estructura exista un sistema adecuado de comunicación y de notificación interna de las actuaciones judiciales. Ello quiere decir que debe existir un órgano de

²¹ VALLADARES CASTILLO, Francisco. Op Cit... p. 47.



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 la comunicación y de la notificación.

En consecuencia el Principio de Publicidad es referido al acceso del público a las comparecencias y audiencias del proceso, salvo excepciones que puedan acordarse para salvaguardar la intimidad de las personas.

Un caso considerable es, que puede haber restricciones al principio de publicidad es cuando se da un acoso laboral, que requiera intimidad y el juez determine o bien, las partes soliciten la privacidad, dejar a salvo esa posibilidad.

La publicidad para las partes, ha de entenderse como el derecho que aquellas tienen a presenciar todas las diligencias de prueba, sobre todo los interrogatorios a testigos, y el de examinar los autos y todos los escritos referentes a la causa. Por tanto su finalidad es proteger a las partes de una justicia sustraída al control público; así mismo este Principio surge como medio para el fortalecimiento de la confianza de la comunidad en los tribunales, constituyendo en ambos sentidos tal principio como instrumento de control de la justicia y uno de los pilares del Estado de Derecho.

La Constitución Nicaragüense se refiere expresamente a este principio en el art. 165 y no podía ser de otra forma pues Nicaragua es un Estado Democrático de Derecho, residiendo a soberanía en el pueblo, lo que significa que nada debe permanecer oculto o secreto, teniendo derecho los ciudadanos a conocer la forma en la que se conducen los poderes del Estado, pues, además el art. 158, establece que la justicia emana del pueblo.



En el momento actual son varios y distintos los conceptos y clasificaciones doctrinales sentados en torno a la publicidad del procedimiento. Conjugando las notas esenciales de toda ellas se puede afirmar que la publicidad en el proceso contemporáneo ha de serlo tanto frente a las partes como a terceros.

2.7.5.1 Concepto Jurídico

Publicidad: Referida al acceso del público a las comparecencias y audiencias del proceso, salvo excepciones que puedan acordarse para salvaguardar la intimidad de las personas. Las partes tendrán libre acceso al expediente y a las actuaciones orales del proceso. Igualmente deberán ser informados de todas las actuaciones y diligencias ordenadas por la autoridad judicial en cada fase del juicio (art. 2 inc. E, de la Ley 815).

2.7.5.2 Aplicación de la Publicidad

- 1) Los actos procesales se efectúan con notificaciones o conocimiento de parte contraria.
- 2) No sólo las partes sino también los terceros ajenos al proceso y, en general cualquier ciudadano, debe tener acceso al conocimiento de las actuaciones judiciales.

2.7.6. Principio de Impulso de Oficio

En general el impulso procesal consiste como su nombre lo indica en impulsar las actividades de manera sucesiva de cada una de las fases del procedimiento, o sea la fuerza que hace avanzar el proceso hacia su fin. Puede ser a petición de las partes o por la propia actividad del Juez o Tribunal.

Si el impulso procesal se debe a la actividad del Juez o Tribunal recibe el nombre de Impulso de Oficio. Esto supone que la Ley concede al Juez



autoridad para que dicte las resoluciones precisas para avanzar el proceso sin necesidad de pedirla la parte, dirige las pruebas, subsana defectos, realiza el interrogatorio a las partes, etc. dentro de orden lógico que todo procedimiento impone. No existe pues arbitrariedad ni discrecionalidad, pues el Juez está sometido al Principio de Legalidad.

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.

Teniendo en cuenta que una de las partes del Proceso Laboral puede encontrarse favorecido como consecuencia de la distinta posición que ocupa en el seno del contrato de trabajo, sus mejores condiciones económica y su mayor fortaleza dentro del contexto social, el respeto a la igualdad de partes y al equilibrio real, aconseja que no quede a iniciativa de la misma la continuación del trámite, con el riesgo de que la parte más fuerte promueva su prosecución cuando le convenga, careciendo la parte más débil de esa facilidad.

Normalmente sí, es a las partes a quien corresponde iniciar el proceso, proponer pruebas, permanecer en el juicio, etc. Por este principio el Juez es quien dicta las resoluciones precisas para avanzar el proceso sin necesidad de pedirla la parte, dirige las pruebas, subsana defectos, realiza el interrogatorio a las partes, etc., este tipo de proceso se impregna de la tutela al más débil.²²

²² VALLADARES CASTILLO, Francisco. Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral. Op Cit... pág. 45.



2.7.6.1 Concepto Jurídico

Impulso de oficio: Deber de la autoridad judicial de tramitar y dar a las actuaciones procesales el curso que corresponda sin que se produzca paralización del proceso (arto. 2 inc. F, de la Ley 815)

2.7.6.2 Aplicación del Principio de Impulso de Oficio

- 1) El Juez dicta órdenes procesales.
- 2) El Juez ordena comunicación a las partes.
- 3) El Juez dicta resoluciones judiciales.
- 4) El Juez efectúa acumulaciones de oficio.
- 5) El Juez manda a subsanar la demanda.
- 6) Si el Código del Trabajo no fija un plazo para la realización de acto o diligencia, lo señala el Juez de acuerdo con la naturaleza del proceso y la importancia de la diligencia.

2.7.7 Principio de Gratuidad

Consiste en tramitar gratuitamente los procedimientos judiciales y administrativos derivados de normas o disposiciones del Derecho del Trabajo. Este principio de gratuidad es una manifestación de la necesidad de mantener la igualdad de las partes en el proceso, de la situación material de empresario y trabajador.

En este principio podemos sustentarlo en que para los procesos que se lleven en materia laboral no existe carga fiscal, por ejemplo el uso del papel sellado, timbres etcétera, como sucede en otra ramas del derecho, como el civil.



Es preciso agregar que este principio aparece recogido en la Constitución Política de Nicaragua en el art. 165 en que se afirma “La Justicia en Nicaragua es gratuita”.

Así el Dr. Anibal Solórzano Reñazco, dice: “más este principio no implica que los litigantes no tengan que desembolsar nada en la prosecución de sus demandas; sino que los jueces, secretarios o empleados de los tribunales no pueden exigir o recibir de aquellos, como salario, dádiva, propina, dinero o cosa alguna, ni recompensa o servicio. La Ley estima como soborno esos actos y los sanciona. Aparte el Estado está obligado a pagar a sus jueces y la administración de justicia es gratuita, so pena de negación de justicia”.

El Código del trabajo se refiere a la gratuidad de todas las actuaciones en los juicios y trámites procesales, como uno de los principios del procedimiento laboral.

Naturalmente ello supone, conforme al art. 165 Cn que la administración de justicia no cobrará nada por las actuaciones y trámites que debe realizar.

2.7.7.1 Concepto Jurídico:

Gratuidad de todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo. (Arto. 2 inc G de la Ley 815).

2.7.7.2 Aplicación del Principio de Gratuidad:

- 1) El trabajador goza del beneficio de gratuidad.
- 2) No usa papel sellado.
- 3) No se requiere para litigar el patrocinio de un abogado.
- 4) No hay garantía de costas.
- 5) En ciertos casos hay derecho de asistencia jurídica gratuita.



6) Exención de depósitos.

2.7.8. Principio de la Norma más Beneficiosa:

Este principio en teoría es denominado norma más beneficiosa y es referido que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.

Este principio de norma más favorable, es un principio de aplicación del Derecho del Trabajo y lo refiere el maestro español Alfredo Montoya, dando la diferencia con el de Pro Operario, quien dice que "cuya aplicación se ocasiona al interpretarse una norma dudosa, tiene como fundamento la existencia de dos o más normas en vigor, cuya aplicación preferente no se discute". Es decir, que entre varias, se selecciona la norma, que contenga disposiciones más favorables para el trabajador; apoyado en Martín Valverde dice, bien entendido que "La norma menos favorable postergada en la aplicación, pero no eliminada, sigue formando parte del ordenamiento". Dicho autor expresa que, la averiguación el cual, de entre varias, es la norma que merece la calificación de más favorable. Plantea delicados problemas. Tres criterios de comparación global se ofrecen en principio al intérprete: La comparación global entre normas, dándose preferencia en bloque, a la que resulta en conjunto más favorable;

- 1) La selección de las disposiciones más favorables que contiene cada una de las normas comparadas; y
- 2) La comparación parcial entre grupos homogéneos de materias de una y otra norma.



Este principio aparece en el Libro Primero, Derecho Sustantivo, Título Preliminar, Principios Fundamentales apartado VIII, del Código del Trabajo Ley N° 185, que dice "En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador", esto refiere a la colisión de normas legales, convencionales o reglamentarias. Está delimitando el ámbito objetivo, y no parece comprender otras fuentes normativas, como por ejemplo la costumbre, o los tratados internacionales. En Nicaragua se aplica que en caso de concurrencia de varias normas laborales, se aplica sólo una de ellas, la que en conjunto sea más favorable al trabajador.²³

2.7.8.1 Concepto Jurídico:

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador. (Art. 2, inc H de la Ley 815).

2.7.8.2 Aplicación concreta del Principio de la Normas más Beneficiosa:

- 1) El trabajador goza del beneficio de aplicarle la disposición más favorable.

2.7.9. Principio de Ultrapetitividad

Consiste en emitir fallos más allá de lo pedido y controvertido, en base a la verdad material surgida a través de las pruebas aportadas por las partes, supliendo la omisión del demandante.

²³ VALLADARES CASTILLO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo Primera Instancia. Op Cit... pp. 32-33.



Implica reconocer derechos que resultaren demostrados o probados en juicio, aun cuando no hayan sido invocados en la demanda.

En este principio es importante señalar que el demandante debe probar en juicio que tiene ese derecho, porque podría ser que un trabajador, por olvido o por desconocimiento en su demanda, no incluya algunas prestaciones a las que pudiera tener derecho; pero si resulta probadas en juicio, el Juez tiene la posibilidad bajo ese principio de otorgársela. En aquellos ordenamientos jurídicos en los que se contempla este principio, aparece vinculado al principio que rige el Derecho Sustantivo Laboral de “norma más favorable al trabajador” e incluso al de Irrenunciabilidad de los derechos laborales, lo que supone fallar más allá de lo pedido y controvertido (fallo ultra petita).

Ello permitiría al Juez, determinar la remuneración cuando no hubiere sueldo o salario fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, ateniéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se presten los mismos, al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos, porque el trabajo no se presume gratuito.

Según esto se permitiría que la sentencia fije los importes de los créditos siempre que su existencia esté legalmente comprobada, aunque no resultare justificado su monto.

Para fundamentar este principio estos ordenamientos acuden al argumento de que a investigación de la verdad material a través de la prueba aportada por las partes y la que el Juez incorpore al proceso, se presenta como un elemento esencial de la actividad de la jurisdicción laboral.



2.7.9.1 Concepto Jurídico:

Ultrapetitividad: que implica reconocer derechos que resultaren demostrados o probados en juicio, aun cuando no hayan sido invocados en la demanda (art 2 inc. I de la Ley 815).

2.7.9.2 Aplicación de la Ultrapetitividad según la Doctrina:

- 1) Rectificación en la sentencia de posibles errores de cálculos que se hayan presentado en la demanda.
- 2) Revocación o aclaración de oficio de resoluciones.
- 3) Aplicación de las normas más favorables al trabajador.
- 4) Determinación por los Jueces de la remuneración en base a la importancia de los servicios y situación de mercado cuando no hubiere sueldo o salario fijado, ya que el trabajo no se presume gratuito.

2.7.10. Principio de Lealtad y Buena Fe Procesal

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

Lo primero que hay que decir de este principio, es que es difícil valorar jurídicamente declaraciones retóricas con finalidad moralizadora, por el carácter evanescente o falta de mínima concreción que tienen estas reglas de buena fe. No obstante en un principio más, inspirador de todo proceso y de gran importancia, por lo que todo el articulado del Código del Trabajo debe interpretarse conforme a estas exigencias de lealtad y buena fe, correspondiendo al Juez velar por su absoluto respeto en todas y cada una de las fases del proceso y no sólo en aquellos momentos en los que de una forma más precisa, el Código hace referencia a ellos.



En general, podemos afirmar que este principio vincula al Juez y vincula a las partes y se manifiesta en que éstas han de actuar de modo positivo, con buena fe, probidad, veracidad o, en otros casos no han de actuar de determinada manera, no han de ejercer abusivamente su derecho, no actuarán en fraude de ley, no actuarán con finalidad dilatoria. El Juez está obligado a dictar las medidas necesarias para evitar que los litigantes conviertan el proceso en un instrumento al servicio de intenciones contrarias al funcionamiento expedito de la justicia”.²⁴ Este principio exige que las partes actúen con lealtad y buena fe en el proceso. Así lo exige el art.15 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.²⁵

Es obvio que no existe, normalmente, un mecanismo de exigencia del cumplimiento específico. El Juez podrá, y está dentro de sus deberes, rechazar incidentes y excepciones propuestas con finalidad dilatoria o que entrañen abuso de derecho, pero siempre deberá motivar el por qué lo hace. El deber-derecho del Juez de hacer esta inadmisión de oficio, no debe suponer nunca arbitrariedad, discrecionalidad, del Juez, pues se corre el riesgo de rechazar de plano pretensiones, sin justificar el motivo de hacerlo así, y con ellos denegar justicia atentando contra el derecho a la tutela judicial efectiva.

Cabe afirmar como regla general que siempre el Juez se inclinará por permitir el acceso del ciudadano a la justicia, dando lugar a la tramitación del procedimiento lo que posibilitará entrar en el fondo de la cuestión planteada. Sólo si existen datos suficientes que le permiten concluir, sin ninguna duda de que se está atentando contra la lealtad y buena fe, y siempre motivándolo, adoptará la medida correspondiente.

²⁴ VALLADARES CASTILLO, Francisco. Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral. Op Cit... p. 46.

²⁵ ESCOBAR FORNOS, Iván. Estudios Jurídicos. Edición del Centro de Documentación e Información. Op Cit... p. 508.



2.7.10.1 Concepto Jurídico

Lealtad y buena fe procesal: Tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias; (art. 2 inc J, de la Ley 815).

2.7.10.2 Aplicación del Principio de Lealtad y Buena Fe Procesal

- 1) Los órganos judiciales rechazarán las peticiones, incidentes y excepciones formuladas con finalidad dilatoria o que extrañen abuso de derecho.
- 2) Las partes deben ser veraces.
- 3) Si se negare el confesante a declarar o responder afirmativa o negativamente se le puede tener por confeso.
- 4) Obligación de aportar documentos que estén en poder de las partes.
- 5) Corrigen los actos que persiguen un resultado contrario al previsto en la Constitución y en la Leyes para el equilibrio procesal, en fraude de ley o con un uso abusivo o antisocial del derecho.

2.7.11. Primacía de la Realidad:

Es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal. Bajo este principio, no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden expresar sus voluntades en un contrato, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efectos jurídicos.



Por ejemplo, un empleador y un trabajador pueden suscribir un contrato de servicios profesionales, donde el primero disminuye sus obligaciones bajo el amparo de ese contrato. Sin embargo, comprobada que la realidad de la relación es la de un contrato individual de trabajo convencional, se aplicarán las reglas de este.

2.7.11.1 Concepto Jurídico:

Que implica el compromiso de la autoridad judicial en la búsqueda de la verdad material (art. 2 inc K, de la Ley 815).

2.7.11.2 Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad:

- 1) Constituye un mecanismo de preservación del ordenamiento jurídico laboral basado en la indisponibilidad de gran parte de las normas laborales.
- 2) Prevenir el fraude en la relación laboral.

2.7.12. Carácter Inquisitivo del Derecho Procesal y de dirección del Proceso del Trabajo

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

El carácter inquisitivo del Derecho Procesal y de dirección del proceso del trabajo, concede autonomía a los procedimientos del trabajo a como antes se mencionó y persigue reducir el uso y remisión a las normas adjetivas de otros



campos jurídicos o del derecho común, aun cuando este continúa siendo supletorio.²⁶

2.7.12.1 Concepto Jurídico:

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 la norma adjetiva de otros campos jurídicos. (art 2 inc L de la Ley 815).

2.7.12.2 Aplicación del Principio del Carácter inquisitivo del derecho procesal y de dirección del proceso del trabajo:

- 1) Petición del Juez de ilustraciones adicionales.
- 2) Diligencias para mejor proveer.
- 3) En caso de duda de carácter procesal, se aplican los principios fundamentales del Derecho de Trabajo.
- 4) En caso de vacío se aplica la analogía, jurisprudencia o derecho común compatible.

²⁶ VALLADARES CASTILLO, Francisco. Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral. Op Cit... p. 48.



CAPITULO III

Criterios en Aplicación de las Normas Procesales Laborales.

La aplicación de las normas supone la búsqueda de una norma jurídica que sirve para solucionar la cuestión planteada en el Tribunal. A veces, la aplicación no resulta tan sencilla. Hay que reflexionar de qué manera han de ser aplicadas.

No es posible aplicar una norma si antes no se ha comprendido su significado, cuando se utiliza el término “Aplicación” se está pensando en la existencia de un conjunto de normas y principios de la más variada naturaleza, que forman parte de un determinado ordenamiento Jurídico.

En principio tales normas son las que los jueces tienen que interpretar y aplicar en los casos que se les presenten.

El material normativo constituye en este sentido, el objeto del que necesariamente ha de partir el intérprete, por esta razón los Jueces y demás operadores que aplican el Derecho se encuentran ante algo que les viene dado desde afuera, y precisamente ese “algo” son normas y Principios Jurídicos, es lo que tienen que aplicar, y por eso su actividad se encuentra limitada, principalmente en el marco de un cierto sistema Jurídico, esta limitación significa que su actividad está condicionada, al menos en una medida en la presencia de un Derecho en cuya creación no ha participado.

De aquí la gran importancia del establecimiento de determinados criterios de aplicación de la norma Jurídica Laboral.

3. Criterios de Aplicación de las Normas Procesales Laborales en Nicaragua

Las normas se aplican de acuerdo a la jerarquía normativa. Sin embargo para hacer aplicables dichas normas se debe hacer según lo establecido en el Arto.



3 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social²⁷, que establece para su aplicación los siguientes Criterios conforme al siguiente orden

- El Derecho y la Doctrina Procesal laboral
- La Jurisprudencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación;
- y
- La Interpretación analógica

Por tanto analizaremos cada uno de estos criterios mencionados.

3.1. EL Derecho y la Doctrina Procesal Laboral

El principio protector en el Derecho laboral, es uno de sus principios más importantes. Es el que lo diferencia del Derecho civil. El Derecho laboral parte de una desigualdad, por lo que trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad del Derecho privado.

La equiparación consiste en darle más protección al trabajador frente al empleador, el cual, por lo común, tiene muchas más obligaciones y menos derechos que el primero, haciéndose esto posible gracias a los principios o reglas, ya mencionadas; Regla de la norma más favorable, Regla de la condición más beneficiosa, Regla in dubio pro operario y el principio de Irrenunciabilidad de Derechos. Por eso el Derecho Procesal y la doctrina juegan un papel muy importante a la hora de aplicar la norma laboral.

²⁷ Ley 815 código procesal del trabajo y seguridad social de Nicaragua aprobada el 21 de mayo del año 2013.



3.2. *La Jurisprudencia*

La palabra jurisprudencia posee dos acepciones distintas: "En una de ella equivale a ciencia del derecho o teoría del orden jurídico positivo. En la otra sirve para designar el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales".²⁸

Es el conjunto de soluciones dadas por ciertos Tribunales, requiriéndose dos al menos idénticas sustancialmente sobre una cuestión controvertida para que exista doctrina legal o jurisprudencial emanada del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

Marco Antonio Díaz de León, en su Diccionario de Derecho Procesal Penal, establece: "Ciencia del derecho y de las leyes. Análisis y trato de las sentencias definitivas dictadas por el más alto Tribunal. Equivale a la interpretación que hace la Suprema Corte de Justicia, del derecho positivo al aplicarlo a los casos concretos, con lo cual se conoce la orientación que un determinado país da a sus leyes e instituciones jurídicas. De esta manera, la jurisprudencia se forma por estos fallos definitivos. En muchos países, la jurisprudencia es tomada como fuente formal del derecho, y las sentencias definitivas son obligatoriamente vinculantes para los órganos del Estado, cuando son dictadas por el más alto tribunal y conforme a las disposiciones legales Relativas."²⁹

Si la actividad de los órganos jurisdiccionales se limitara a aplicar la ley en el sentido más literal del vocablo anterior, apenas si, la función judicial tendría otra importancia de la derivada de ese mismo contenido; por lo que en manera

²⁸ F.CLEMENTE, Diego, *La Jurisprudencia como fuente del derecho*, Madrid, 1925, P. 46

²⁹ DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio, *Diccionario de Derecho Procesal Penal*, Tomo I, Editorial Porrúa, P.1257



tan importante como es el tema de las fuentes del Derecho y su relevancia sería escasa. Pero ni el Derecho es solo Ley, ni tampoco la norma legal puede prevenir todas las situaciones y modalidades de conflictos en las relaciones humanas (menos aun sus particularidades relevantes), debido, precisamente, a su carácter posterior a una situación experimental previa, que surge ex Novo. Esta limitación de la ley, que surge de su propia mecánica, obliga a prevenir otros instrumentos de adecuación en la solución de conflictos.

De ahí que, en trance de subsidiaridad, el ordenamiento jurídico consigne otras fuentes, que pone a disposición del juzgador, para que este pueda hallar a su alcance medios para emitir la sentencia, pero también para alcanzar un mayor grado de realización práctica de la Justicia. Así, el intérprete no solo aplica a la ley, conforme al sistema de fuentes, sino que con su labor reiterada complementa el ordenamiento Jurídico.

Junto a estas funciones tradicionales, corresponde a los tribunales otra labor, con frecuencia más relevante, cual es la aplicación diferenciadora, que surge cuando la estricta aplicación de la ley genera injusticia, junto a dicha función debe añadirse la renovadora, mediante la actualización del espíritu de la ley, poniéndola al día conforme con las nuevas exigencias del momento que ha de aplicarse

Esta variada labor jurisprudencial es, pues, rica en fines. Científicamente, analizando y sistematizando el Derecho, fija sus principios informadores, ordenando la norma de conformidad con las instituciones a que se refiere ofreciendo una panorámica general del Derecho. En el orden práctico, expone razonablemente el ordenamiento vigente y, al interpretarlo, facilita su conocimiento a los particulares. En el orden crítico, juzgando



axiológicamente, conforme con los valores, destaca la justicia o injusticia de la legalidad vigente.

“KIRCHMANN no tuvo reparo en negar a la jurisprudencia carácter científico, poniendo en el tapete el tema del valor que pueda tener, que debe enmarcarse siempre en su circunstancia histórica más propia”³⁰.

Roma, por ejemplo, dio valor reverencial a las sentencia de los jueces. El edicto pretorio, como proyección normativa a que el juez habría de ajustarse, unido al poder de *imperium*³¹ para llenar lagunas legales mediante las aequitas, explican las *potestas*³² reconocida a la jurisprudencia romana. La permanencia del edicto por su continuidad pretoriana convirtió al *ius honorarium* en fuente del Derecho, que llegó incluso a prevalecer sobre las XII Tablas³³.

La edad Media señala el comienzo de un periodo de crisis al valor reconocido a la jurisprudencia en la etapa anterior, aunque hubo países, como España, en que subsistió vigorosamente. Las crisis se agudizo en el tiempo por consecuencia del conjunto de ideas absolutistas y centralizadoras del poder, que reservan a la autoridad del monarca la facultad de interpretación.

La revolución francesa no modifico el estado de la cuestión, limitándose a cambiar al rey por la nación. No se autorizó la interpretación del Codex, y solo como consecuencia de la disparidad surgida entre la ley y la vida, es que la jurisprudencia inicia su reconocimiento como valor práctico y autorizado. No obstante con la excepción del Código Suizo, que atribuye al juez facultades

³⁰ ALEMÁN MENA, Donald. Derecho Procesal del Trabajo, Nicaragüense, pags.325

³¹ Imperium: es un término jurídico latino que designaba en la Antigua Roma el poder de mando y castigo

³² <http://es.wikipedia.org/wiki/Potestas>, “En Derecho romano se entiende por **potestas** el poder socialmente reconocido. Ostenta la *potestas* aquella autoridad, en el sentido moderno de la palabra, que tiene capacidad legal para hacer cumplir su decisión.

³³ XII TABLAS: texto legal que contenía normas para regular la convivencia del pueblo romano



para elaborar la norma en ausencia de disposición legal concreta, en los sistemas legislativos modernos el valor de la jurisprudencia es restringido, al menos formalmente.

Son, no obstante, varios los sistemas Jurídicos en que la jurisprudencia asume funciones y relevancia diversa, pudiendo distinguir:

1. Sistema Anglosajón o del precedente Judicial. Nacido al amparo del empirismo Inglés, que le induce a buscar la esencia del Derecho en la sentencia particular como expresión de unidad de la regla y del caso. El Common Law descansa en el criterio de que un juez honrado tendrá mayor facilidad de tomar una decisión. El derecho, concebido, además, como un poso de tradiciones, necesita de un servidor que lo ordene, lo aclare, lo acredite como vigente, lo que destaca la función relevante del Juez. Naturalmente el valor de la jurisprudencia dentro de este sistema es enorme, pero interpretando el common law o normas de rango de Constituciones; porque cuando se trata de la ley estricta, el juez anglosajón es mecanicista en grado sumo, gusta de ajustarse a la expresión literal de la norma y decae su conjunto de valores.

2. Sistema continental europeo o de jurisprudencia constante. Predomina en los países Germanos, en incluso en algunos latinos, parte del principio del monopolio del legislativo en la elaboración de la norma, siendo el juez un aplicador del Derecho, y si bien el juez puede, vías de interpretación, realizar una autentica verificación de la Ley, aplicándola con un sentido totalmente opuesto al original, tal facultad no significa reconocerle aptitud para crear normas.



3. Sistema hispanoamericano o de jurisprudencia constante, que es una variante del anterior, que se introduce en la legislación rituarial del pasado siglo, y que atribuye valor a los pronunciamientos judiciales cuando se expresan de manera reiterada (dos sentencias, tres, según países), la desempeñan jueces y tribunales, es natural reconocerles ese valor. De ahí pudo pasarse a pensar que si la ley es Derecho por la actuación judicial, es esta la que hace al Derecho.

3.2.1. Características de la Jurisprudencia

La jurisprudencia complementa el ordenamiento Jurídico con la Doctrina de modo reiterado, que el Tribunal Nacional Laboral de Apelación , al interpretar y aplicar la ley, la costumbre, y los principios generales del Derecho, y si bien la expresión del cuerpo legal puede ser criticada, no parece que haya alterado la función tradicionalmente asignada a la jurisprudencia, la de no ser fuente de Derecho pero si un instrumento, que por la vía de la interpretación, puede hacer evolucionar el sentido de las normas aunque sin llegar a sacar la norma de la nada.

En nuestro país existe el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, que es un Órgano colegiado por estar integrados por cinco magistrados o magistradas Propietarios y tres suplentes, sus decisiones y resoluciones se tomaran por Decisión de tres de los Magistrados o Magistradas del Tribunal como mínimo.

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, nació a través de la



Ley N° 755³⁴, y digo nació nuevamente ya que con la desaparición del Tribunal Superior del Trabajo en el año de 1982 que dispersó la jurisprudencia laboral, a consecuencia de que cada Tribunal de Apelaciones en los Departamentos o Regiones del país, tenía su propio criterio en torno a la interpretación y aplicación de las principales instituciones del derecho laboral, lo que trajo consecuencias negativas para los actores sociales de la relación jurídico laboral.

Es por ello que surgió la necesidad de crear el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, con el objetivo de tener un órgano jurisdiccional juzgador de los casos que se ventilan en materia laboral y seguridad social para que resuelva en segunda instancia los recursos de apelaciones que se interpongan en contra de las sentencias que emitan los jueces de primera instancia y de esta manera crear jurisprudencia laboral única en Nicaragua.

3.3 La analogía

Sobre la aplicación de la analogía la legislación común establece: Arto. 443 Pr. “Los jueces y Tribunales no pueden en ningún caso dejar de resolver a las partes sus pretensiones.

Hay que señalar que la analogía como medio de integración del derecho es aquel que se utiliza en los supuestos en que resulta factible aplicar dado a que no aparece contemplado de manera directa o especial por ninguna norma Jurídica, una norma prevista por un supuesto de hecho distinto, pero con el

³⁴ Ley 755 Reforma y Adiciones a la Ley N° 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N° 57 del 24 de Marzo del 2011



cual al caso guarda semejanza. En definitiva que el procedimiento se sustenta sobre tres presupuestos:

1. La inexistencia de una norma reguladora de manera directa de un supuesto de hecho.
2. La inexistencia de una norma reguladora de un supuesto de hecho distinto
3. Semejanza o similitud entre el supuesto de hecho de esa segunda norma y el caso a decidir³⁵.

Así mismo expresa el Título Preliminar XVII del Código Civil: “Si una cuestión no puede resolverse ni por el espíritu de la ley, se atenderá a los principios de Leyes Análogas; y si aún la cuestión fuera dudosa, se resolverá por los principios generales del Derecho, teniendo en consideración las circunstancias del caso”.

Analogía es el procedimiento de auto integración de las normas Jurídicas, que descansa en el entramado lógico de un ordenamiento, conforme el cual el principio y las reglas previstas por la cual un caso y las reglas concretas puede extenderse a otro, que guarda con el primero una gran semejanza.

El supuesto necesario para la aplicación analógica de la ley es que la disposición se refiere a situaciones no previstas, pero semejantes a las previstas en la norma, (*ubi eadem ratio ibi est iuris dispositio*³⁶). El procedimiento de la analogía se hace descansar en el propio procedimiento

³⁵ ORDOÑEZ, Octavio Martínez y CASTELLON TORREZ, Saúl, Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente 1997-2001. Págs. 14-15

³⁶ Principio del Derecho cuyo significado es que: donde hay la misma razón, debe ser la misma la disposición del Derecho. Es la expresión del método de aplicación analógica, fundado en que los casos iguales deben ser tratados igualmente.



cuya virtud, de las normas previstas para un caso particular, se llega al principio que justifica las normas mismas; y, alcanzando el principio se aprehende la norma contemplada, tanto para el caso legislado en concreto, como para aquel otro no hipotetizado en la previsión normativa. Esta función de abstracción puede usarse usando el mismo texto legal (analogía legis) o aplicando los mismos principios en que se fundamenta el mismo ordenamiento jurídico (analogía juris). No obstante, en uno y otro caso, debe usarse el método analógico con cautela y prudencia, por estar rodeado de todos los riesgos del procedimiento lógico inductivo.

No es menester que la analogía la haya autorizado el legislador, sino que, por ser un instrumento lógico basta, con que no la haya prohibido expresamente.

3.3.1. Aplicación de la Analogía en materia laboral. Forma de proceder

La ley N° 815 (Código Procesal del trabajo y de la Seguridad Social), reconoce la analogía como criterio de aplicación de la norma procesal, como tercer instrumento después del Derecho y la doctrina laboral, y la jurisprudencia emitida por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones todo esto conforme su arto. 3.

Para ellos los principios fundamentales del Derecho del Trabajo (Ley N° 185) expresamente disponen como se hará la integración de la norma, cuando procede la aplicación de la analogía y como debe procederse en caso, de que dos o más normas contemplen la solución del mismo caso.

VIII. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legal, convencional o reglamentario, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.



IX. Los casos no previstos en este Código o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo con los principios generales del derecho del trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el Derecho común.

En conclusión tenemos que la ley reconoce expresamente, la aplicación de la analogía en materia laboral, sin embargo, debe tomarse en cuenta, que la aplicación de la analogía, al integrar las normas Jurídicas, la interpretación que se haga en la búsqueda de la solución de un caso no hipotetizado en la norma especial, no podrán alterarse los principios del Derecho laboral, de manera que, deben observarse los principios fundamentales y la naturaleza misma del Derecho del trabajo, lo contrario constituiría una violación a los principios fundamentales y al espíritu de la misma.



CONCLUSION

Después de haber realizado la presente investigación, hemos llegado a concluir lo siguiente:

1. En lo concerniente a los antecedentes del derecho procesal; era estrictamente necesario expresar como este nació a consecuencia de regular las necesidades entre el trabajador y el patrón para poder llegar a tener un fin equitativo , como fue evolucionando desde la edad antigua en la cual la división del trabajo en las comunidades era muy limitada casi inexistente para ser más explícito no existía la explotación del hombre por el hombre; hasta la edad contemporánea en la cual el trabajador pierde todo su independencia al convertirse en esclavos asalariados fue en esta cuando en si nace el derecho del trabajo.

Es de suma importancia conocer el origen del derecho laboral tanto de la vertiente internacional (revoluciones, guerras, etc.) como la nacional con los acontecimientos que promovieron la aparición de los primeros principios para defender en su momento a los trabajadores, observamos cómo es en estos momentos que se empieza a reconocer que estos también tienen derechos.

Contemplamos, de igual manera como a mediados del siglo XIX nacen diversas corrientes, exigiendo la intervención del estado y como la iglesia decide intervenir en uno de los principales conflictos que afectaba al mundo en ese momento y de como la creación de la organización internacional del trabajo (OIT), la cual fue catalogada quizás como la obra más trascendental del tratado de Versalles dado que la misma tiene como fin primordial la regulación de las relaciones laborales y así mismo la defensa de los derechos de los trabajadores y como ya a nivel nacional se fue dando la defensa de los



derechos de los trabajadores aun sin un código del trabajo y de cómo la existencia de uno corrigió la forma de relación entre el empleador y el trabajador; y así paulatinamente planteando todo lo referente a lo relacionado a los principios en si del derecho procesal laboral.

2. Este nuevo procedimiento laboral oral en Nicaragua, nos presenta una mejor garantía y oportunidad de obtener mayor tutela de los derechos sustantivos y del debido proceso en sí, debido a que todas las audiencias se desarrollan en forma oral se observa el debido uso de todos los principios del procedimiento establecidos.

3. En lo que respecta, a la introducción del principio de oralidad en el proceso laboral nicaragüense, hay que decir que existe compatibilidad, dado que el sistema escrito no respondía a la gran demanda de justicia que tanto trabajadores como empleadores demandaban del Poder Judicial, al desarrollarse procesos lentos, engorrosos y despersonalizados.

Es preciso agregar que cuando la oralidad es acogida, esta pasa a ser el rasgo dominante, es decir ese elemento nuclear o la clave definitoria del proceso, ya que la oralidad exige y al mismo tiempo posibilita, así como también condensa y es, a su vez requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, de cierto modo atribuidas al proceso laboral: inmediación, concentración, sencillez e incluso celeridad; por ende el procedimiento oral se desenvuelve sobre la base de determinados objetivos.

Por consiguiente podemos decir que la oralidad, es un principio estrechamente ligado a la sencillez, por ejemplo en todo procedimiento siempre está presente la figura de un trabajador o bien un grupo de estos, y éstos no precisamente letrados, por tanto uno de los rasgos que la doctrina reclama para el proceso



laboral es la simplicidad tanto en la estructura del procedimiento como también en la formulación del texto legal, los cuales deben ser de fácil entendimiento para el lego. Cuyo objetivo es más viable con un trámite oral que a través del intercambio de escritos, algo común del abogado, no del trabajador.

4. La adición expresa de los criterios de aplicación de las normas procesales en el art. 3 de la ley N° 815, los cuales de esta manera se plasman directamente; El Derecho y la Doctrina, La Jurisprudencia del Tribunal Nacional de Apelación y la Interpretación analógica, siendo que el anterior código sustantivo existía de manera implícita.

5. La jurisprudencia unos de los criterios de aplicación de la norma laboral, en este caso las dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, y soluciones dadas por este Tribunal, y los puede requerir al menos dos idénticas, sustancialmente sobre una cuestión controvertida para que exista doctrina legal o jurisprudencial, además, en nuestro país existe la **Ley No. 755**, que es la reforma y adición a la ley no. 260, ley orgánica del poder judicial, en la cual se crea el tribunal nacional laboral de apelaciones, aquí se da la aparición de una Jurisprudencia especializada laboral, de esta manera surge un órgano encargado de unificar cada uno de los criterios de los tribunales de apelación en materia laboral.

6. La Analogía al ser un procedimiento de auto integración de las normas Jurídica, descansa en el entramado lógico de un ordenamiento, y solo debe aplicarse en el supuesto necesario en el que la situación no este prevista en la norma, teniendo que haber una situación similar, por tanto, en uno y otro caso,



debe usarse el método analógico con cautela y prudencia, por estar rodeado de todos los riesgos del procedimiento lógico inductivo.



Bibliografía

1. **ALEMÁN MENA, Donald.** Derecho Procesal del Trabajo, Nicaragüense, Concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho, Comparado, 1ª edic, Managua, UPOLI, 2005, 536 págs.
2. **ALEMAN MENA DONALD JOSÉ,** Derecho individual y colectivo del trabajo relaciones laborales de los empleados y servidores públicos
3. **ALEMÁN MENA, DONALD JOSÉ** Derecho colectivo del trabajo / Donald José Alemán MENA. -- 2a ed. -- Managua: Donald José Alemán, 2006 344 p.
4. **VALLADARES CASTILLO, Francisco.** Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral. 1ª edi. León, Nicaragua. Ed. Universitaria de la UNAN, 1997
5. **BARRIO CALLE, María Asunción,** Los Principios Rectores del Proceso Laboral Recogidos en el Artículo 74 de la LPL, “Revista de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia”, Publicación: Aranzadi Social núm. 6/2004 parte Estudio, Ed Aranzadi, SA. Pamplona, 2004, 25 págs.
6. **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA,** Diario Oficial La Gaceta, 16 de septiembre de 2010, N° 176, Managua.
7. **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA,** Escuela Judicial. Módulo Instruccional, Materia Laboral
8. **COUTURE EDUARDO J,** vocabulario jurídico de Palma, buenos aires 1974
9. **ESCOBAR FORNOS, Iván,** Introducción al Proceso, Ed Hispamer, Colección de Textos Jurídicos, 1998, 336 págs.



10. **LEY 185 CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO**, Aprobada el 5 de septiembre de 1996. Gaceta diario oficial No. 205 del 30 de octubre de este mismo año,
11. **LEY 815 CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA**, Aprobada el 31 de octubre del año 2012. Gaceta diario oficial No. 229 de noviembre del 2012
12. **MARTÍNEZ ORDOÑEZ**, Ordoñez y **CASTELLÓN TORRES**, Saúl Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente 1997-2001
13. **DEL BUEN PASTOR NESTOR**, Emérito de la Universidad Nacional de México “Los Principios del derecho procesal del trabajo” paginas 28, Colaboración libro “*En torno a los principios del derecho del trabajo*”. Publicado en México. Editorial Porrúa. 2005.
14. **ORTEGA CASTILLO**, Bertha Xiomara Tesauro Jurisprudencia Administrativa 2008 / Bertha Xiomara Ortega Castillo. -- 1a ed. Managua: Ministerio del Trabajo, 2009. 95 p
15. **OSPINA DUQUE, EDGAR, GARCES NABARRO, CARMEN HELENA**, Derecho Colectivo del Trabajo, McGraw-Hill Interamericana Editores, 2000, Bogotá, Colombia 301 págs.
16. http://html.rincondelvago.com/principios-procesales_1.html.
Derecho costarricense. Legislación costarricense. Jurisprudencia costarricense. Normativa costarricense. Inmediación. Concentración. Procesos civiles.
17. <http://www.buenastareas.com/ensayos/La-Oralidad - En - El - Proceso Laboral/1006841.html>, La Oralidad en El Proceso Laboral Colombiano. BuenasTareas.com. Recuperado 10, 2010.
18. http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral#Surgimiento_del_principio_tuitivo_del_Estado