UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA

UNAN - LEÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

TESIS PARA OPTAR A TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO.

TÍTULO: LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

AUTORES:

BR. ARIEL NEYIB ESPINOZA SÁNCHEZ.

BR. MELISSA TALET FLETES PERALTE.

BR. DEYBI JOSUE FERRUFINO SANDOVAL.

TUTOR: MSC. ALBERTO JERÓNIMO ALTAMIRANO ESCOBAR.

LEÓN AGOSTO 2015

“A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD”

Contenido

INTRODUCCIÓN 9
CAPITULO I 12
EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN NICARAGUA 12
1. EL DERECHO DEL TRABAJO 12
1.1. CONSIDERACIONES GENERALES 13
1.2. CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO 14
2. BASE CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO 15
3. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO 16
3.1. CONCEPTO 16
3.2. NATURALEZA 16
3.3. OBJETO 17
3.4. SUJETOS 18
3.4.1. TRABAJADOR 18
3.4.1.1. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR 19
3.4.2. EMPLEADOR 19
3.4.2.1. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR 20
3.5. RELACION LABORAL O CONTRATO DE TRABAJO 20
3.5.1. RELACION LABORAL 20
3.5.2. CONTRATO DE TRABAJO 21
3.5.2.1. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO 22
3.5.2.2. CAPACIDAD 22
3.5.2.3. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO 23
3.5.2.4. FORMAS Y TIPOS DE CONTRATOS 24
3.6. SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO 25
3.6.1. SUSPENSIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA 25
3.6.2. TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL 26
3.6.2.1. CONCEPTO 26
3.6.2.2. CLASIFICACIÓN 26
3.6.2.2.1. TERMINACIÓN INVOLUNTARIA 27
3.6.2.2.2. TERMINACIÓN VOLUNTARIA 30
4. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO 35
4.1. CONCEPTO 35

4.2. NATURALEZA 36
4.3. OBJETO 36
4.4. DIFERENCIAS ENTRE RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y LARELACION COLECTIVA DEL TRABAJO 37
4.5. PRINCIPIOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO 38
4.6. SINDICATO 39
4.7. CONVENCION COLECTIVA 40
4.7.1. PRINCIPIOS ESENCIALES 41
4.8. CONFLICTOS COLECTIVOS 42
4.9. MECANISMO DE RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER JURIDICO Y DE CARÁCTER ECONOMICO – SOCIAL 43
4.9.1. PROCEDIMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO 44
4.9.1.1. CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO 45
4.9.1.2. CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL 45
5. LA SEGURIDAD SOCIAL 47
5.1. CONCEPTO 47
5.2. MARCO JURIDICO 47
5.3. RELACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL CON EL DERECHO DEL TRABAJO 48
5.4. SU REGULACION 49
5.4.1. CONTIGENCIAS Y PRESTACIONES 49
5.4.2. REGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL NICARAGUENSE 49
5.4.2.1. REGIMEN INTEGRAL 50
5.4.2.1.1. ENFERMEDAD Y MATERNIDAD 51
5.4.2.1.2. INVALIDEZ, VEJES Y MUERTE 52
5.4.2.1.3. RIESGOS PROFESIONALES 54
5.4.2.2. SUBSIDIOS FAMILIARES 55

CAPITULO II 56
EL PROCESO LABORAL EN NICARAGUA 56
1. ANTECEDENTES DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA EN MATERIA PROCESAL 56
1.1. INDIANO 56
1.2. LOS AZTECAS 56
1.3. LOS MAYAS 57
1.4. LOS INCAS 58

2. ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL EN NICARAGUA 58

3. ORIGEN DEL PROCESO DEL TRABAJO 60

4. MARCO JURIDICO LABORAL QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES Y EL PROCESO DEL TRABAJO 61

4.1. DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES 61

4.1.1. IGUALDAD ANTE LA LEY 61

4.1.2. DERECHOS EN EL PROCESO EN MATERIA DEL TRABAJO 61

4.1.3. DERECHOS SOCIALES 62

4.1.4. DERECHOS FAMILIARES 63

4.1.5. DERECHOS LABORALES 63

4.2. CODIGO DEL TRABAJO 63

4.3. REGLAMENTOS 64

4.4. NORMAS INDIVIDUALIZADAS 65

4.4.1. CONTRATOS INDIVIDUALES 65

4.4.2. CONTRATO COLECTIVO 66

5. EL NUEVO CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN NICARAGUA 66

5.1. PRESUPUESTOS PROCESALES 66

5.1.1. DE LOS PRINCIPIOS 66

5.1.2. NATURALEZA 68

5.1.3. CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS PROCESALES 68

5.1.4. DERECHO SUPLETORIO 69

5.1.5. SUPREMACÍA DE LA PERJUDICIALIDAD LABORAL 69

5.2. DE LA JURISDICCION 70

5.2.1. ORGANOS JURISDICCIONALES 70

5.2.2. JURISDICCION ESPECIALIZADA Y DISTRIBUCION TERRITORIAL 71

5.3. DE LA COMPETENCIA 71

5.3.1. COMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA 72

5.3.2. COMPETENCIA POR RAZON DE LA CUANTIA 72

5.3.3. COMPETENCIA POR RAZON DEL TERRITORIO 72

5.3.4. COMPETENCIA FUNCIONAL DE LOS JUZGADOS DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. 73

5.3.5. COMPETENCIA FUNCIONAL DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES 73

5.3.6. REGLAS RELATIVAS A LA FALTA DE COMPETENCIA 74

5.4. LEGITIMACION Y CAPACIDAD PROCESAL 74

5.4.1. LEGITIMACION PROCESAL 74

5.4.2. CAPACIDAD PROCESAL 75

5.4.2.1. REPRESENTACION 76

5.4.2.2. INTERVENCION DE ASESORES 76

6. LAS VIAS EN EL PROCESO LABORAL 77

6.1. VIA ADMINISTRATIVA 77

6.2. VIA JURISDICCIONAL 78

CAPITULO III **81**

RESOLUCIONES JUDICIALES EN EL NUEVO CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL **81**

1. CONSIDERACIONES GENERALES 81

1.1. CONCEPTO Y CARACTERISTICAS GENERALES 81

2. CALSIFICACION DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES 81

2.1. PROVIDENCIAS DE MERO TRÁMITE 82

2.1.1. REQUISITOS 83

2.1.2. PROVIDENCIAS DE MERO TRAMITE EN EL NUEVO CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL 83

2.1.2.1. CARACTERISTICAS 84

2.2. LAS SENTENCIAS EN EL NUEVO CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. 85

2.2.1. SENTENCIA DEFINITIVA EN EL JUICIO ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA 85

2.2.1.1. REQUISITOS 86

2.2.2. SENTENCIA SOBRE UN INCIDENTE POSTERIOR A LA AUDIENCIA DE JUICIO 87

2.2.2.1. SENTENCIA EN LAS MODALIDADES ESPECIALES DEL PROCESO 87

2.2.2.2. LA QUE RESUELVE UNA SOLICITUD DE TUTELA JUDICIAL 87

2.2.2.3. LA QUE RESUELVE ACCIONES COLECTIVAS 88

2.2.2.3.1. CARACTERISTICAS 89

2.2.3. SENTENCIA DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES QUE RESUELVE EL RECURSO DE APELACION. 89

2.2.3.1. CARACTERISTICAS 89

CAPITULO IV **90**

LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL 90

1. LOS MEDIOS DE INMPUGNACION 90

1.1. ASPECTOS GENERALES 90

1.1.1. CONCEPTO 90

1.1.2. NATURALEZA JURIDICA 91

1.1.3. CARACTERISTICAS 92

1.1.4. OBJETO 93

1.1.5. CLASIFICACION 95

2. LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN SEGÚN EL NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL 95

2.1. CONCEPTO 97

2.2. CLASIFICACIÓN SEGÚN NUESTRO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA 98

2.3. DENOMINACION 98

2.4. ALCANCES DEL REMEDIO O RECURSO 99

2.5. LOS REMEDIOS 99

2.5.1. REMEDIOS EN EL NUEVO CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA 99

2.5.1.1. REMEDIO DE REPOSICIÓN 99

2.5.1.1.1. MODO DE TRAMITARSE 100

2.5.1.2. REMEDIO DE ACLARACIÓN O AMPLIACIÓN 100

2.5.1.2.1. MODO DE TRAMITARSE 101

2.6. RECURSOS 102

2.6.1. RECURSOS EN EL NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL 102

2.6.1.1. RECURSO DE APELACION 102

2.6.1.1.1. CONCEPTO 102

2.6.1.1.2. OBJETO 104

2.6.1.1.3. APELACIÓN DIFERIDA 104

2.6.1.1.4. TRAMITACION DEL RECURSO DE APELACIÓN 105

2.6.1.1.5. ADHESIÓN A LA APELACION 106

2.6.1.1.6. ALCANCES DE LA RESOLUCIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN 106

2.6.1.1.7. COSA JUZGADA 108

2.6.1.2. RECURSO DE HECHO 109

2.6.1.2.1. NATURALEZA 110

2.6.1.2.2. TRATAMIENTO PROCESAL 110

2.7. INCIDENTE DE NULIDAD DE ACTUACIONES 111

2.7.1. CONCEPTO 111

2.7.2. CAUSALES 111

2.7.3. OBJETO 112

2.7.4. MODO DE TRAMITARSE 112

CAPITULO V 114

ANÁLISIS DE SENTECIAS QUE RESUELVEN MEDIOS DE IMPUGNACIÓN CONFORME AL NUEVO CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL 114

1. ANALISIS A RESOLUCION JUDICIAL QUE RESUELVE UN REMEDIO DE REPOSICION (ANEXO 1) 114

1.1. RESOLUCION JUDICIAL QUE RESUELVE EL REMEDIO DE REPOSICIÓN-(ANEXO No. 1) 114

1.1.1. ASPECTOS GENERALES 114

1.1.2. ASPECTOS ESPECÍFICOS 115

1.1.2.1. OBSERVACIONES 115

2. ANALISIS A RESOLUCION JUDICIAL QUE RESUELVE UN REMEDIO DE ACLARACION-(ANEXO 2) 116

2.1. ASPECTOS GENERALES 116

2.2. ASPECTOS ESPECÍFICOS 116

2.2.1. OBSERVACIONES 116

3. ANALISIS DE SENTENCIA QUE RESUELVE UN INCIDENTE DE NULIDAD DE ACTUACIONES-(ANEXO 3) 117

3.1. ASPECTOS GENERALES 117

3.2. ASPECTOS ESPECÍFICOS 118

3.2.1. OBSERVACIONES A LOS CONSIDERANDOS 118

3.2.2. OBSERVACIONES A LA PARTE RESOLUTIVA 121

4. ANALISIS DE SENTENCIA QUE RESUELVE UN RECURSO DE HECHO- (ANEXO 4) 121

4.1. ASPECTOS GENERALES 121

4.2. ASPECTOS ESPECÍFICOS 121

4.2.1. OBSERVACIONES A LOS CONSIDERANDOS 121

4.2.2. OBSERVACIONES A LA PARTE RESOLUTIVA 123

5. ANALISIS DE SENTENCIA QUE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION-(ANEXO 5) 123

5.1. ASPECTOS GENERALES 123

5.2. ASPECTOS ESPECÍFICOS 124

5.2.1. OBSERVACIONES A LOS CONSIDERANTES 124

CONCLUSIONES **128**

RECOMENDACIONES **130**

BIBLIOGRAFÍA **132**

ANEXOS **135**

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se aborda el tema "Los Medios de Impugnación en el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social" regulado por el Libro Tercero "De las Impugnaciones" de la Ley N° 815, aprobada por la Asamblea Nacional de la República de Nicaragua el día treinta y uno de octubre del año dos mil doce y publicada en la Gaceta, Diario Oficial N° 229 del 29 de noviembre del 2012.

Existen muchas razones que nos llevaron a la realización de esta investigación, ya que en Nicaragua se llevo un reciente cambio en el sistema procesal laboral en dirección a un sistema oral, concentrado y ágil. Este derecho surge como una medida para dar solución a la problemática existente en nuestro país "la retardación de justica", que sin lugar a dudas ha sido de mucho beneficio para nuestro sistema judicial. Así también es una muestra de la evolución del derecho en la historia de las sociedades, aunque para muchas sociedades este paso resultare nada nuevo, en nuestro caso es un gran logro pues estamos saltando una barrera de sistemas procesales de muchos años e inclusive de hasta un siglo. Es un tema de mucho interés y resulta atractivo ya que las impugnaciones son una parte relevante del derecho procesal, y es una manera de garantías la tutela y validez de nuestros derechos.

De esta manera indagamos en aspectos más específicos de este nuevo procedimiento, y así damos a conocer de una manera más sencilla un análisis de este tema, para dar un aporte a la doctrina jurídica en beneficio del gremio, ya que es indispensable poseer nociones claras y concretas de lo que son nuestros derechos y la manera en que podemos hacerlos valer aun mas en nuestra sociedad nicaragüense en donde el derecho laboral es proteccionista y está al servicio de los actores de las relaciones laborales, a través de ello podemos llegar a tener armonía y relaciones solidas y productivas.

El objetivo que persigue nuestra investigación es analizar desde una perspectiva teórica-práctica los Medios de Impugnación contenidos en el nuevo Código Procesal del Trabajo

y de la Seguridad Social (CPTSSN como lo abreviamos), así como específicamente el análisis al derecho sustantivo, derecho procesal, análisis a los diferentes tipos de resoluciones judiciales, procedimientos de cada medio impugnativo y análisis a la práctica real. En ello desarrollaremos los aspectos generales del derecho del trabajo y los diferentes procedimientos, y requisitos procesales establecidos en la Ley No. 815.

Finalmente precisamos algunas recomendaciones que consideramos resultan se de mucha utilidad y servirían como medidas pertinentes en el ejercicio del derecho procesal. Recalcamos que este estudio servirá de guía para muchos estudiantes, trabajadores y hasta profesionales del derecho, como un material de estudio claro, completo y debidamente argumentado.

Hemos llevado un método bibliográfico y tenemos como principal fuente la Ley, así también la jurisprudencia y la Doctrina Jurídica.

Nuestro trabajo está estructurado por cinco capítulos:

El Capítulo I: Esta dedicado al Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Nicaragua, donde se abordan los aspectos generales del derecho del trabajo de Nicaragua como también de la seguridad social, en esto encontramos la base de los derechos "el derecho sustantivo" como antesala para dar una perspectiva más amplia y clara de lo que se pide o trata de hacerse valer en un proceso, tal es el caso de los derechos fundamentales laborales, el derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo y la regulación jurídica de la seguridad social en Nicaragua.

El Capítulo II: está dedicado a un estudio sobre el proceso laboral en Nicaragua donde se recalcan los antecedentes y evolución del proceso laboral en Nicaragua, así también las garantías constitucionales del debido proceso, y quizás la parte más importante de este capítulo es donde dejamos asentado el análisis al nuevo proceso laboral establecido en el Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

El Capítulo III: desarrollado para analizar los diferentes tipos de resoluciones judiciales que establece el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, de que el código no las establece explícitamente, pues lo hace de manera tacita, al ir estableciendo los diferentes procedimientos podemos deducir los tipos de resoluciones judiciales que se pueden ir suscitando a lo largo del proceso. Es por ello que la importancia de este capítulo radica en que los medios de impugnación atacan las resoluciones judiciales.

El Capítulo IV: realizamos el análisis al Libro III "De las impugnaciones". Este capítulo nos brinda un amplio panorama acerca de los diferentes medios de impugnación dándonos pautas claras y precisas como definiciones, características y tratamiento procesal, nos ofrece una manera concreta de entender los diferentes procedimientos y la manera llevar a cabo un proceso para el ejercicio de cada uno de los medios.

El Capitulo V: Último capítulo que fue dedico al análisis de algunas sentencias que resuelven Remedios y Recursos como medios impugnativos contra resoluciones judiciales. Como una manera de enriquecimiento de nuestro trabajo establecemos este análisis a la parte práctica, y no quedarnos limitados a la parte teórica, y de este modo ofrecer un panorama más claro de la manera en que se lleva el derecho procesal del trabajo y de la seguridad social.

CAPITULO I

EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN NICARAGUA

1. EL DERECHO DEL TRABAJO

El incipiente desarrollo de las fuerzas productivas manufactureras y fabriles, hacen reciente la aparición en Nicaragua de normas laborales, inicialmente inmersas dentro de otros códigos y reglamentos.

Antes de 1945, fecha en que fue promulgado el anterior Código del Trabajo[1], existían algunas disposiciones dispersas que contenían reglas laborales, como la Ley de Descanso Dominical[2], y su reglamento; Salario Mínimo y horas de descanso[3]; La Ley que obliga a las empresas comerciales y marítimas a emplear un determinado número de trabajadores nicaragüenses[4], y sus reformas; la Ley de accidentes del Trabajo[5] y la Ley que prohíbe pagar a los obreros sus salarios con objetos o cosas que no sean la moneda legal[6].

El actual Código del Trabajo[7] en vigencia, hubo un periodo durante el cual fue vetado parcialmente por el Presidente de la República, en ese entonces Doña Violeta Barrios de Chamorro; otras leyes importantes dentro del marco jurídico laboral en Nicaragua, tenemos: la Ley No. 516 Ley de Derechos Laborales Adquiridos;[8] La Ley No. 625 Ley de Salario Mínimo;[9] Ley No. 618 Ley General de Higiene y de Seguridad del Trabajo;[10]

[1] Código del Trabajo aprobado el 23 de noviembre de 1944 y publicado el 01 de Febrero de 1945.
[2] Ley de Descanso Dominical promulgada el 8 de agosto de 1940
[3] Ley de Salario Mínimo y horas de descanso promulgada el 12 de junio de 1936
[4] Ley que obliga a las empresas comerciales y marítimas a emplear un determinado número de trabajadores nicaragüenses promulgada el 03 de febrero de 1931.
[5] Ley de accidentes del trabajo promulgada el 07 de marzo de 1930.
[6] Ley que prohíbe pagar a los obreros sus salarios con objetos o cosas que no sean la moneda legal promulgada el 20 de febrero de 1936
[7] Ley No. 185 "Código del Trabajo" fue aprobado por la Asamblea Nacional el 28 de octubre de 1994, y fue promulgado hasta el 30 de octubre de 1996, entrando en vigencia el 1 de enero de 1997.
[8]. Del 03 de diciembre de 2004.
[9]. del 31 de mayo de 2007
[10]. Ley No. 618 – Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y su reglamento, Decreto No. 96 – 2007 – Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Ley No. 664 Ley General de Inspección del Trabajo;[11] Ley No. 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.[12]

Convenios Internacionales ratificados por Nicaragua entre ellos encontramos:

1. Convenio número 2 "Sobre el Desempleo" del año 1919,
2. Convenio número 11 "Sobre el Derecho de Asociación (Agricultura)" del año 1921,
3. Convenio número 17 "Sobre la Indemnización por Accidentes del Trabajo" del año 1925,
4. Convenio número 18 "Sobre las Enfermedades Profesionales" del año 1925,
5. Convenio número 122 "Sobre Política de Empleo" del año 1964,
6. Convenio número 142 "Sobre desarrollo de Recurso Humanos" del año 1975,
7. Convenio número 182 "Sobre las Peores Formas del Trabajo Infantil" del año 1999.

1.1. CONSIDERACIONES GENERALES

El derecho del trabajo ha sufrido una rápida evolución en el tiempo, desde sus inicios en el siglo XIX cuando fue llamado derecho industrial o derecho obrero, hasta nuestros días, cuando se le trata de ubicar como parte de derecho social.

Las nuevas leyes poco a poco van limitando la voluntad del empleador frente al trabajador, así como la diferencia económica entre ambos. Mediante la convención colectiva los trabajadores día a día van acortando la diferencia impuesta por el desarrollo de la realidad económica frente a la Ley, hasta el punto que han convertido el trabajo en una carga y los derechos de los trabajadores en una muralla, restringiendo más y más las posibilidades reales de participación de la riqueza, tanto a los empleadores como a los mismos trabajadores, ya que en la medida que las cargas laborales se agrandan las utilidades desaparecen, desmotivando a los inversionistas y llevando a la quiebra a las empresas.

[11]. del 26 de junio del 2008
[12]. Que fue aprobado el 23 de Noviembre de 2012 y publicado el 29 de Noviembre de 2012.

El Derecho del Trabajo que inicialmente surge como una barrera legal ante la desigualdad económica entre sectores sujetos del trabajo, se convierte a través de la Convención Colectiva y sus colaterales (sindicato, huelgas, paros, etc.) en un arma tan poderosa que pone al revés la situación, hasta el punto que en la actualidad son los mismos trabajadores quienes renuncian a parte de conquistas laborales, contenidas en las convenciones colectivas, a fin de mantener abiertas las empresas y vigentes sus contratos de trabajo.

1.2. CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los tratadistas aún no se ponen de acuerdo en lo que se refiere a la denominación de esta materia, unos piensan que debe llamárseles derecho del trabajo mientras otros son de la opinión que la acepción más indicada es la de Derecho Laboral. Hay quienes opinan que debe llamársele "Legislación", otros son del criterio que un nombre más acertado es "Derecho".

Se denomina Derecho en un sentido más amplio a todo el conjunto de principios, preceptos y reglas a que están sometidos todos los hombres en cualquier sociedad para vivir conforme a justicia y en paz. Vemos que es más adecuada la denominación substantiva de Derecho, y es usado el concepto "Laboral" para referirse a esta rama jurídica, por ser más características, e ir abriéndose paso en la doctrina. Nosotros consideramos que esta discusión es intrascendente, pero nos inclinamos por el término "Derecho del Trabajo" por considerarlo más liberador y pertinente, ya que aun cuando el diccionario de la Real Academia, preceptúa que Labor es el efecto y la acción de trabajar, sin ser sinónimos, el concepto trabajo es más específico que el de labor, ya que presupone la realización humana y la dependencia generada por la actividad del trabajo.

El término "Derecho del Trabajo", lleva implícito el concepto de la autonomía de esta rama del derecho. Es pues el derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones

sindicales y el estado. El derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, licita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contra prestación

2. BASE CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho constitucional como fuente de todos los derechos representa sin duda alguna una de las bases más importantes del derecho del trabajo en nuestro Estado; el Capitulo V del título IV en sus artículos del 80 al 88 de la Constitución Política de Nicaragua[13] alberga los denominados derechos laborales sirviendo estos como eje o punto de referencia que dan origen a derechos fundamentales laborales contenidos en la demás legislación, ellos representan las directrices del Derecho del Trabajo en Nicaragua:

1º. **El Derecho al Trabajo**: Es una garantía que debería ser procurada por el Estado, y a la vez define este derecho "el trabajo" como fuente principal de satisfacción de las necesidades de la sociedad y como fuente de riqueza de la nación. **Arto 80 Cn.**
2º. **Derechos Sindicales**: Derecho reconocidos en nuestra Constitución Política; establece el derecho que tienen los trabajadores de participar en las gestiones de las empresas a través de sus organizaciones (Sindicatos). **Arto 81 Cn.** Otro derecho es la libertad sindical, el derecho de pertenecer o no a un sindicato, autonomía sindical y el respeto al fuero sindical. **Arto 87 Cn.**
3º. **El Salario**: Principalmente la igualdad de salarios, la constitución asegura a todos los trabajadores deberán ser considerados en el aspecto del salario por igual, tomando en cuenta su trabajo. **Arto 82.1 Cn.** Es decir igual y en idénticas condiciones, sin discriminación por sexo o por otras razones; así como el respeto a su jornada esto será establecido en el contrato del trabajo, tomando en cuenta la legislación del trabajo en Nicaragua y los acuerdos en los convenios colectivos de trabajo.
4º. **La Seguridad Social**: El Estado como verdadero interventor de las relaciones de trabajo entre empleador y trabajador, en el derecho constitucional reconoce este

[13] Constitución Política de Nicaragua y sus Reformas – Gaceta No. 32 del 18 de febrero de 2014.

derecho como fundamental para garantizar una existencia integral y desarrollo del trabajador. **Arto 61 Cn.**

5º. Derecho a la Huelga: En Nicaragua se reconoce el Derecho a la Huelga. **Arto 83 Cn.**

6º. Prohibición de trabajos de menores. **Arto 84 Cn.**

7º. Derecho a la Formación científica, cultural y técnica. **Arto 85 Cn.**

8º. Derecho a elegir y ejercer su profesión. **Arto 86 Cn.**

9º. La celebración de Contratos Individuales de Trabajo y Convenios Colectivos. **Arto 88 Cn.**

3. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

3.1. CONCEPTO

El derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben de regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud, y un nivel decoroso de vida. La naturaleza del derecho del trabajo es la suma de derechos del hombre frente al capital, es un derecho que impone la naturaleza humana, o si se quiere, es un derecho impuesto por las necesidades de la naturaleza humana y su finalidad es de dar satisfacción a dichas necesidades.

Por eso decimos que el derecho del trabajo es un derecho vital, pues brota de la vida humana y tiene su fundamento natural y es parte de los derechos del hombre. El derecho del trabajo no puede ser entendido como normas simples que regulan los derechos subjetivos de dos partes, es el derecho del trabajo y debe implementarse e interpretarse según las necesidades de su finalidad. El derecho del trabajo tiende a llenar las necesidades del hombre; todo lo que atente contra este fin es contrario al derecho. **Su fin supremo es el orden jurídico orientado a la justicia**.

3.2. NATURALEZA

Existen diversas teorías en cuanto a la naturaleza jurídica de la relación del trabajo, parte fundamental del derecho individual del trabajo, pues es la relación laboral la fuente del derecho individual.

Teoría de la Relación del Trabajo: esta es la más acertada, fue desarrollada por Erich Molitor[14] y se basa en que, mientras para el derecho civil la existencia del contrato depende de que se den el consentimiento y el objeto como elementos esenciales del contrato, y las partes están obligadas desde el momento en que se perfecciona el contrato, es decir, desde que se da el consentimiento. El perfeccionamiento del contrato determina a su vez la aplicación integral del derecho civil a la relación jurídica creada, y en caso de incumplimiento, existe de inmediato la posibilidad de solicitar la ejecución forzosa, esto es, por el solo hecho del perfeccionamiento del contrato quedan fijadas esas obligaciones.

No ocurre lo mismo en la relación del trabajo, pues los efectos fundamentales del derecho del trabajo comienzan a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio. De manera que los efectos jurídicos, que derivan del derecho del trabajo se producen no solo por el simple acuerdo de las voluntades entre el trabajador y el patrono sino, cuando el obrero cumple efectivamente su obligación de prestar un servicio.

3.3. OBJETO

El objeto del Derecho Individual se basa fundamentalmente en el trabajo ajeno. El derecho regula la relación entre hombres, sin embargo el trabajo que da lugar a la relación laboral es el trabajo ajeno, ya que el trabajo propio no está sujeto a estas regulaciones.

En este sentido las personas que no están sujetas a la autoridad de otra, o que simplemente no dependen económicamente o jerárquicamente de un tercero, no se ven afectadas por las regulaciones del derecho del trabajo; existe una relación cuando alguien trabaja para otro. Algunas personas físicas o jurídicas producen mercancías, y estas necesitan de otras que solo tienen sus brazos o cerebros para ganarse la vida, es decir a cambio de un salario se colocan bajo la autoridad y dependencia económica de otra persona.

[14] Erich Molitor (1886-1963) Alemania, Jurista y Profesor de Derecho; desempeño cargos públicos como el de presidente del senado alemán.

El objeto de derecho del trabajo en la gran mayoría de legislaciones de trabajo, **consiste en la prestación de servicios o ejecución de una obra**.

3.4. SUJETOS

Como toda rama del derecho, el derecho individual del trabajo integra a determinados sujetos, los cuales pueden ser personas naturales o jurídicas; con la salvedad de que una de esas, en el caso de los trabajadores solo puede ser una persona natural; en cambio el empleador puede ser perfectamente una persona natural o jurídica.

Cuando se trata de derecho colectivo del trabajo, es distinto, el sujeto trabajador siempre debe ser un sindicato aun cuando el empleador pueda ser una persona natural o jurídica. Es decir que vemos la diferencia en cuanto a los sujetos; es el carácter del trabajador que distingue estas ramas del derecho: en el derecho individual del trabajo se trata de una natural, en cambio cuando nos referimos al derecho colectivo, el trabajador siempre debe ser un sindicato, que es una organización plural de sujetos.

3.4.1. TRABAJADOR

En cuanto al contrato de trabajo se da como negocio bilateral, el **trabajador**[15] le corresponde la titularidad de uno de ellos siendo en tal sentido, una de las partes. Existen una serie de notas definitorias de la noción trabajador:

1º. **La Voluntariedad**: En Nicaragua nadie será sometido a servidumbre. La esclavitud y la trata de cualquier naturaleza está prohibida en todas sus formas. **Arto. 14 Cn.**

2º. **Prestación Personal de trabajo o servicio**: El servicio tiene que ser prestado personalmente. Esta conclusión es totalmente lógica ya que si el trabajo fuera a prestarse por una tercera persona, nos encontramos en presencia de la figura del intermediario.

[15]. Nuestro Código del Trabajo en su artículo 6 define al trabajador de la siguiente manera: "Son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante una remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.

3º. **Por cuenta ajena**: en virtud de lo cual los resultados del trabajo prestado son atribuciones en su titularidad originariamente a la persona, empleador por cuenta de la cual el trabajo se ha realizado.

4º. **Remuneración**: que como nota configuradora de la noción de trabajador responde al sentido de contraprestación otorgada en función de la prestación del servicio que el trabajador realiza.

5º. **Subordinación o dependencia** del empleador.

También existen los **Trabajadores de Confianza** que doctrinalmente podemos afirmar que estos trabajadores están enmarcados dentro de los siguientes parámetros: los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el código del trabajo, puedan sustituir a la persona natural o jurídica. **Arto. 7 CT.** También los que por razón del cargo que desempeñan o por las características de sus labores, estén en contacto directo y constante con el empleador, tales como los de servicio doméstico, choferes, asistentes personales o cargos semejantes. **Arto. 10 CT.**

3.4.1.1. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

El trabajador cuya responsabilidad principal es la de dar fuerza de trabajo, o realizar el trabajo u obra para el cual fue contratado pero también debe adicionalmente o colateralmente tener una actitud responsable que garantice la armonía y la paz laboral tan necesaria para un aprovechamiento máximo de los esfuerzos del trabajo. **Arto. 18 CT.**

3.4.2. EMPLEADOR

Empleador[16] es aquella persona natural o jurídica, bajo cuya dependencia o dirección, directa o indirecta, se realiza la prestación de trabajo. Es el otro sujeto de la

[16]. Nuestro Código del Trabajo en su artículo 8, precisa el concepto de empleador en los siguientes términos: *"Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración*".

relación de trabajo. También tienen carácter de empleadores los contratistas, subcontratistas. **Arto. 9 CT.**

3.4.2.1. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

La obligación fundamental del empleador es el pago de salarios como prestación básica de la realización de trabajo y otras **Arto. 17 CT.**, pero no solo es esta la obligación del empleador, además debe llenar una serie de requisitos para que la relación entre él y el trabajador sea armoniosa y de beneficio mutuo. En este sentido la legislación prevé la obligación al empleador de cumplir con disposiciones adicionales y colaterales a su obligación principal, una de ellas es por ejemplo la que se contempla en la Ley de Seguridad Social y su Reglamento General[17] de afiliar al trabajador a dicha institución y de pagar la parte correspondiente de la cotización del Seguro Social. **Arto. 5° LSS.**

También hay una serie de responsabilidades que no están contenidas en este artículo y que se refieren a obligaciones más generales del empleador, como todas aquellas que tienen que ver con la higiene y seguridad del trabajador, el respeto a su libertad sindical, a la libre contratación, etc.

3.5. RELACION LABORAL O CONTRATO DE TRABAJO

3.5.1. RELACION LABORAL

La relación laboral es el conjunto de derechos y obligaciones que se derivan, para trabajadores y empleadores, del simple hecho de la prestación del servicio, excluyéndose todo formalismo para su existencia y fundándose únicamente en la situación objetiva.

Mario De La Cueva[18] refiriéndose a la relación laboral dice: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y su patrono por la

[17]. Decreto 974 "Ley de Seguridad Social" Promulgada el 11 de Febrero de 1982 y publicada el 01 de Marzo del mismo año en La Gaceta, Diario Oficial No. 49.y REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL. Decreto No. 975 de 11 de febrero de 1982. Publicado en La Gaceta No. 49 de 1 de marzo de 1982.

[18] Mario de la Cueva y de la Rosa - "LA RELACION DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO". (n. 1901 - 1981) fue un académico y destacado jurista que fuera rector de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1940 a 1942.

prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea, el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado de los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de las normas supletorias". "Trabajo, entendiendo que la misma se concreta mediante el efectivo cumplimiento de las prestaciones a cargo de cada una de las partes en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea, el acto que le de origen." El Código del Trabajo recoge esta teoría, así vemos que en el **Principio Fundamental III y el** **Arto. 1 C.T.**, se establece como elemento esencial la relación de trabajo para demostrar el vínculo jurídico entre empleadores y trabajadores.

La relación del trabajo como: elemento vinculante entre empleadores y trabajadores: **"Relación Laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración"** **Arto. 19 CT.**, manteniendo los elementos vitales de esta institución jurídica: la subordinación y la dependencia económica.

3.5.2. CONTRATO DE TRABAJO

El contrato es una institución del derecho que exige una serie de requisitos para su perfeccionamiento, entre los más importantes podemos señalar: los sujetos, que en el caso del contrato del trabajo son el empleador y el trabajador, donde el trabajador siempre es una persona natural mientras el empleador puede ser una persona natural o una persona jurídica; el objeto: que no es nada más que la obra que realiza el trabajador o el servicio que presta y la contraprestación que es el pago o el salario; el consentimiento es menos tangible en los contratos de trabajo por cuanto la necesidad del trabajador a veces lo obliga a trabajar en condiciones que no son totalmente de su agrado, por lo tanto este elemento esencial en los contratos civiles pasa a segundo término en los contratos del trabajo. **"Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un**

empleador y un trabajador, por el cual se estable entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar un servicio personal". **Arto. 19 CT.**

3.5.2.1. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, sin las cuales no puede existir:

1º. Sujetos: el empleador por un lado y el trabajador por otro lado.
2º. Objeto: La prestación del trabajo o ejecución de cualquier labor, servicio u obra.
3º. La subordinación o dependencia, que acompaña a la prestación de trabajo, calificada como dependencia y dirección inmediata o delegada del empleador.
4º. El Salario o remuneración que el empleador pagara al trabajador.

3.5.2.2. CAPACIDAD

La capacidad para concertar el contrato de trabajo está determinada por el hecho de arribar la persona a una determinada edad que la legislación de cada país establece. No pueden celebrar válidamente el contrato de trabajo las personas que de conformidad con el Código Civil carecen de capacidad absoluta[19] o relativa[20] y sean declaradas en estado de interdicción o inhabilitadas para el ejercicio de alguna actividad en virtud de sentencia penal.

El precepto básico en materia laboral, es el sentido principal de la capacidad para contratar laboralmente al referir que **"Son capaces para contratar en materia laboral, los mayores de dieciséis años de edad".** **Arto 22 CT.**

El Convenio No. 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1973, sobre la edad Mínima de Admisión de Empleo, señala que la edad mínima es de 14 años en trabajos ligeros que no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo y que no

[19] Arto. 7 Código Civil de la República de Nicaragua, Tomo I. – "Tienen incapacidad absoluta: 1° Las personas por nacer. 2° Los impúberes. 3° Los dementes. 4° Los sordomudos que no saben darse a entender por escrito".
[20] Arto. 8 Código Civil de la República de Nicaragua, Tomo I. – "Tienen incapacidad relativa: Los menores adultos".

perjudiquen su asistencia a la escuela o participación en programas de orientación o formación profesional.

Nuestro Código del Trabajo no regula lo relativo a la forma de disposición por parte del trabajador, menor de edad, de la remuneración que devengue por la prestación de sus servicios, quizá porque está prevista en el artículo 249[21] del Código Civil. De conformidad con dicho precepto el menor administra, como si fuera mayor de edad, lo que adquiera con su trabajo o industria y la patria potestad no se extiende al hijo que desempeña un empleo o cargo público.

3.5.2.3. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el precepto constitucional garantiza el derecho inalienable de los trabajadores para que en defensa de sus derechos particulares o gremiales celebren con los empleadores contratos individuales y convenios Colectivos, ambos de conformidad con la ley. **Arto. 88 Cn.**

El Contrato de Trabajo deberá contener:

1º. Lugar y la fecha de su celebración.
2º. La identificación y domicilio de las partes y en sus casos, el nombre y apellido del representante legal de la entidad empleadora;
3º. Descripción del trabajo y lugar o lugares donde debe realizarse.
4º. La duración diaria y semanal de la jornada y si esta es diurna, mixta o nocturna;
5º. La indicación de que si el contrato es por tiempo determinado o duración indefinida.
6º. La cuantía de la remuneración, su forma, periodo y lugar de pago, y si se conviene por lugar de tiempo, por unidad de obra, por tarea, por comisión o por participación de los cobros de venta o en las utilidades y cualquiera otro complemento salarial, así como la fórmula de cálculo en la remuneración.

[21] Arto 249 Código Civil de la República de Nicaragua, Tomo I. – "La patria potestad comprende el derecho de administrar los bienes del hijo menor; sin embargo, este administrara como si fuere mayor de edad, los que adquiera por las letras o las artes liberales, y los que adquiera con su trabajo o industria. La patria potestad no se extiende al hijo que desempeña un empleo o cargo público. Los empleados públicos menores de edad son considerados como mayores en lo concernientes a sus empleos".

7º. La firma de los otorgantes o de su representante legar, o impresión digital o firma a ruego de los que no sepan o no pueden firmar.

La falta de algunos elementos indicados no exime a las partes de cumplir con esta disposición en todo caso se entenderá completado en lo pertinente por lo dispuesto en la legislación laboral o convención colectiva. **Arto. 20 CT.**

3.5.2.4. FORMAS Y TIPOS DE CONTRATOS

De conformidad con la Legislación Laboral, los contratos se pueden celebrar de forma **verbal** o **escrita**, **Arto. 23 y 24 CT.** Y según el plazo, los contratos pueden ser de duración indefinida o de duración determinada:

1º. Contratos de duración **determinada**: Cuando se trate de un contrato de tiempo determinado, su finalización está fijada por el tiempo pactado en el mismo documento, hay que recordar que esta clase de contratos, debe necesariamente pactarse por escrito, con la salvedad del **Arto. 24 y 26 C.T.**, ya que no existe otra forma de conocer cuando terminara la relación laboral si no se deja claramente establecida en las clausulas del contrato o en la constancia a que se refiere el mismo artículo.

En el caso de los trabajos por obra o de temporada, efectivamente la terminación del contrato igualmente está definida por la conclusión de la obra, o finalización de la época de recolección de la cosecha. En estos casos, aun cuando no se pacte un plazo por escrito, la terminación de la relación laboral está dada por la ejecución misma de la obra, que es cíclica y temporal por su propia naturaleza.

2º. Contrato por tiempo **Indeterminado**. Es cuando el Contrato de Trabajo no tiene plazo, vemos que este plantea un cierto grado de estabilidad ya que, al contrario de los mencionados antes, generalmente se pactan con trabajadores de planta o cuyo trabajo es permanente y necesario mientras existe la empresa y hay una cierta garantía de estabilidad para el trabajador.

Como podemos observar los contratos de tiempo indeterminado son los únicos que pueden rescindirse o terminarse por causa definidas en la Ley ya que, en el caso de los contratos de tiempo determinado o de obra la relación se extingue por el cumplimiento del objeto y es ajena a la voluntad misma de los sujetos de la relación.

La Ley igualmente señala que cuando ha expirado el plazo de un contrato de tiempo determinado y el trabajador sigue laborando para el mismo empleador sin solución de continuidad, se considera que se ha convenido en establecer un contrato de tiempo indeterminado, o después de una segunda prórroga en el caso del contrato de tiempo determinado. Esta es una presunción de derecho, ya que no admite prueba en contrario. **Arto 27 CT.** En el caso de los trabajos especiales, se regulan formas particulares de celebrarse, así el **Arto. 163 C.T.**, que se refiere al contrato de trabajo en el mar, permite el contrato por tiempo determinado, por tiempo indeterminado y por uno o varios viajes.

Otro punto importante que en algunas legislaciones se establece un periodo de prueba durante el cual cualquiera de las partes puede ponerle prueba durante el cual cualquiera de las partes puede ponerle fin al contrato o relación de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de ellas. **Arto 28 CT.**

3.6. SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

3.6.1. SUSPENSIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA

La suspensión se distingue de la terminación por el carácter temporal de la primera, lo que significa que su existencia está condicionada al nacimiento de un hecho que impide que el trabajador preste sus servicios durante un tiempo determinado, pero que transcurrido ese tiempo o desaparecido el hecho el trabajador debe continuar laborando; en tanto en la terminación la prestación concluye y nunca más se reanuda la relación laboral, podemos decir que mientras la suspensión de trabajo puede comparar con la enfermedad, la terminación se compara con la muerte.

Son elementos importantes de la suspensión los siguientes:

1º. No se termina la relación de trabajo.

2º. El trabajador está impedido de laborar y en consecuencia el empleador no está obligado a pagar salarios.

3º. Es de carácter temporal.

4º. Al concluir la causa de la suspensión se reanuda la relación laboral o contrato de trabajo.

La suspensión del Contrato de Trabajo puede ser:

1º. Suspensión Individual: Cuando se refiere a un solo trabajador o empleador.

2º. Suspensión Colectiva: Si abarca a todos los trabajadores o a todas las empresas en virtud del Convenio Colectivo o Consorcio Empresarial.

En los casos anteriores de la Suspensión Colectiva o Individual, también pueden ser totales, si se interrumpen las obligaciones de ambas partes, o parciales si se interrumpen únicamente las obligaciones del empleador o del trabajador.

3.6.2. TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL

3.6.2.1. CONCEPTO

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones.[22]

Nuestro Código del Trabajo no define la terminación de la relación laboral, pero señala los efectos de la disolución del vínculo laboral. **"La terminación del contrato individual o relación del trabajo pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos". Arto. 40 CT.**

3.6.2.2. CLASIFICACIÓN

La clasificación podría ser:

[22]. http://juancarlosrochaortiz.blogspot.com/2011/11/terminacion-del-contrato-individual-de.html

a) Terminación involuntarias; y

b) Terminación voluntaria, sea del empleador o del trabajador.

3.6.2.2.1. TERMINACIÓN INVOLUNTARIA

1º. Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato; Esta causal se aplica a todos aquellos Contratos Individuales del Trabajo por tiempo determinado de conformidad al **Arto. 26 CT.**

2º. Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador; Aquí nos encontramos en presencia de dos sub causales, a saber: Por muerte o incapacidad permanente que implique el fin de las actividades mercantiles del negocio; así tal causal se encuentra únicamente relacionada a las actividades mercantiles del empleador, pero no hace referencia a aquellos empleadores que no se ocupan de actividades mercantiles tales como las que se realicen sin fines de lucro. Por muerte o incapacidad permanente. La muerte del trabajador da nacimiento a obligaciones de seguridad social a cargo del INSS o del mismo empleador, "Cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social, o el empleador no lo haya afiliado al mismo, este último deberá pagar las indemnizaciones por muerte o incapacidad ocasionadas por accidente o riesgos profesionales. **Arto. 114 CT.** Si el trabajador fallece o queda incapacitado total y permanentemente como consecuencia de riesgos profesionales, la empresa pagará una indemnización equivalente a seiscientos veinte días de salario que se contarán según el caso, a partir de la fecha de fallecimiento o desde el día en que se determine la incapacidad. **Arto. 121 CT.** Esta indemnización se hará efectiva en montos y períodos idénticos a los convenidos para el salario en el contrato de trabajo. En el caso de incapacidad total permanente la indemnización se pagará a la persona responsable de la atención y cuidado del mismo o a quien determinen las autoridades competentes. En relación a esta ultima sub causal debe dejarse claro que se refiere únicamente para el caso de la incapacidad total permanente, es decir aquella que impida la pérdida de

por vida de las facultades y aptitudes para el trabajo; puesto que, de tratarse de una incapacidad parcial permanente, el empleador está obligado a ubicar al trabajador en otro puesto de trabajo acorde a sus capacidades según el **Arto. 113. f CT.**

3º. **Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador**; Esta causal hace referencia al trabajador que se encontraba sujeto a un proceso penal por la comisión de un delito y que fue encontrado culpable por dicho ilícito y por tanto se hace merecedor de una pena prisión. En tal caso, por señalarlo expresamente la Ley, se da por finalizado el Contrato Individual de Trabajo, y el empleador no tiene mayor responsabilidad que pagar las prestaciones laborales y el salario debido.

4º. **Por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo**; Suele suceder que las actividades mercantiles del empleador no siempre rinden utilidades razón por la cual el empleador se ve obligado a cesar su actividad y proceder a un proceso de Liquidación. Cabe aplicar esta causal en aquellos casos en que empleador decide cesar una de sus actividades o negocios, como sería el caso de que se decida cerrar una sucursal o uno de los establecimientos. Sin embargo, para proceder a cancelar las prestaciones sociales se requiere de la aprobación previa del MITRAB. De no ser así, se consideraría el caso como un despido injustificado.

5º. **Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa**; Esta causal se refiere aquellos casos en que, pese a la voluntad del empleador de seguir con su actividad, una autoridad judicial ordena el cese o cierre definitivo de la empresa o actividad por razones de:

1. **Salud y Seguridad Ocupacional**. Cuando el Juez Laboral lo ordene por cuanto los trabajadores se encontraban en condiciones de insalubridad o riesgo laboral de alto riesgo.
2. **Prevenir o Sancionar el delito**. Cuando el Juez Penal lo ordene por haberse demostrado que los trabajadores eran víctimas de explotación sexual, trata de blanca, entre otros, o dicho establecimiento era utilizado para otras actividades

ilícitas como lavado de dinero y otros activos; tráfico de armas; etc. O dicha empresa esté afectando el medio ambiente y los recursos naturales.

3. **Proteger a los Acreedores o Consumidores**. Como sería el caso de que en dicho establecimiento se demuestre que los servicios o productos dañan la salud de los consumidores o se pretende evadir las obligaciones con los acreedores.
4. **Por evasión fiscal**. Cuando se demuestre que el empleador ha evadido sus responsabilidades y obligaciones para con el fisco.

6º. **Por terminación del contrato de acuerdo con la ley**; Dentro de nuestra legislación laboral se encuentran varios casos en que la misma Ley ordena la finalización del Contrato Individual del Trabajo, entre esos casos tenemos.

1. Cuando los trabajadores huelguista continúan con la huelga una vez que el MITRAB la ha declarado ilegal. **Arto 249 CT.**
2. Por el cambio de domicilio del empleador en el caso de los trabajadores domésticos. **Arto 153 CT.**
3. Por el cambio de nacionalidad o naufragio de la embarcación **Arto 166 CT.**

7º. **Por jubilación del trabajador**; Según el Diccionario de Derecho Social de los autores: Rodolfo Capón Díaz y Eduardo Giorlandini, se entiende por jubilación: Derecho social destinado a prestar ingresos económicos al agente luego de cesada la relación de empleo o el trabajo independiente. En nuestro país la edad mínima para tramitar a la jubilación es de sesenta años y haber acumulado al menos 750 cotizaciones semanales correspondientes a quince años de trabajo activo.

8º. **Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa**. La fuerza mayor es un acontecimiento originado por la naturaleza cuyas consecuencias son inevitables e imprevisibles como sería el caso de un desastre natural. En cuanto al caso fortuito, este es un acontecimiento originado por el ser humano cuyas consecuencias, aunque pudieron ser previsibles son inevitables como lo sería un siniestro. En ambos casos, tal acontecimiento debe obligar al empleador a cerrar la empresa de manera definitiva porque si el cierre es

temporal, solo puede aplicarse la suspensión de los contratos individuales de trabajo mientras se reactivan las operaciones normales de la empresa o industria.

3.6.2.2.2. TERMINACIÓN VOLUNTARIA

En los casos en que exista un Contrato Individual de Trabajo por tiempo indeterminado,

Este podrá darse por terminado en los siguientes casos:

1º. **Por Mutuo Consentimiento**. Es el acto voluntario a través del cual ambas partes dan por finalizada la relación laboral.

2º. **Por Renuncia del trabajador**. Es un acto unilateral por parte del trabajador por medio del cual hace saber al empleador la voluntad de dar por terminada la relación laboral. En consecuencia, el trabajador debe avisar con quince días de anticipación al empleador su renuncia para que este proceda a contratar a otra persona que le sustituya en el puesto de trabajo. "El trabajador que tiene un contrato por tiempo indeterminado y renuncia en forma inmediata, sin avisar al empleador a como lo dispone el **Arto 44 CT**, por escrito y con quince días de anticipación, no tiene derecho a la indemnización que estipula el **Arto 45 CT**, y sólo tiene derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado, según lo determina el **Arto 42 CT.**

3º. **Despidos injustificados**. Técnicamente no puede darse despido si no es por causa justa y previamente autorizada por el Inspector del Trabajo, pero podemos observar que de cierta manera existe una contradicción en nuestro código del trabajo, ya que según el art. 45 el empleador puede despedir injustamente al trabajador y solo está obligado a pagar una indemnización por años de servicio; legalmente no existe el despido injustificado, y cuando se da, es violatorio de la Ley al tenor de lo dispuesto en el articulo 46 C.T. El trabajador tiene derecho al reintegro. Aunque el artículo 45 del Código del Trabajo antes mencionado establece la indemnización por antigüedad en caso de despido injustificado el artículo 43 C.T. establece que será recibida de igual manera aun cuando el trabajador sea quien rompa la relación laboral.

1) **Violación a las Disposiciones Prohibitivas**. Podemos señalar algunas situaciones en las cuales el empleador cae en violación a las disposiciones legales es decir un despido ilegal:
   a. Por represalia.
   b. A una mujer embarazada.
   c. A algún dirigente sindical.
   d. Despido sin previa autorización del Inspector departamental del trabajo.
   Ante tales violaciones la única acción que tiene el trabajador es la del reintegro en el mismo puesto y en iguales condiciones bajo la salvedad que castiga al empleador que no acate la resolución judicial, deberá pagarle al trabajador además de la indemnización por antigüedad una suma equivalente al cien por ciento de la misma. **Arto. 46 CT.**
2) **Trabajadores de Confianza**. En el caso de los empleados de confianza **Arto. 47 CT**, aun cuando el despido se haya dado en violación a las normas prohibitivas, no podría darse el reintegro atendiendo a lo peligroso que podría ser para el empleador tener un trabajado resentido tan cerca. El legislador consideró más conveniente que el empleador le pague de dos a seis meses de indemnización siempre y cuando el trabajador tenga más de un año de laborar.

4º. Despido justificado. El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42 CT, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

a) **Falta grave de probidad**; La falta de probidad es sinónimo de falta de rectitud en el actuar del trabajador, de esta manera, si el trabajador realiza actos que perjudiquen los intereses económicos del empleador, es justo que éste dé por finalizada la relación laboral. Tales actos deben constituir delitos contra el patrimonio.

b) **Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo**; Una de las obligaciones de todo trabajador es precisamente respetar la vida y la integridad de sus compañeros y del mismo empleador, así lo ordena el **Arto.**

18. d CT., La inobservancia de esta obligación trae consigo el despido del trabajador por mandato de la Ley.

c) **Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa**; La injuria es cualquier expresión o acción, que lesione la dignidad de otra persona menoscabando su fama, imagen, reputación, honor o atentando contra su propia estima. La Calumnia es el señalamiento falso que hace una persona hacia otra, achacándole la comisión de un delito concreto. Para que proceda el despido, se debe demostrar que tanto la injuria como la calumnia han sido un ataque directo o indirecto a la empresa y que dicho ataque ha generado desprestigio o daños económicos a ésta y no al representante exclusivamente.

d) **Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa**. Esta causal es muy genérica por lo que queda en manos de la Comisión Tripartita ponderar si el trabajador amerita ser despedido o no atendiendo a las circunstancia personales y específicas del caso y a la gravedad del daño económico o moral causado a la empresa o al empleador.

5º. Prescripción. El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho. De no hacerlo, cualquier solicitud de despido en relación a esos hechos será denegada por la Comisión Tripartita y consecuentemente, el trabajador tendrá derecho a seguir laborando en la empresa o centro de trabajo.

6º. Del Procedimiento Palo. Cuando el trabajador incurre en una de las causales de despido preceptuadas en el arto. 48 CT., el empleador está obligado a recurrir ante el MITRAB a fin de solicitar la autorización de despido. Esto abre una vía administrativa que se encuentra regulada por el Procedimiento Administrativo Laboral Oral actualmente vigente en nuestro país. El procedimiento está conformado por:

a) **La solicitud**. La persona empleadora, en los casos sometidos a este procedimiento, interpondrá su solicitud, verbal o escrita, ante la secretaria de la Inspectoría Departamental competente que conocerá del caso.

b) **La audiencia conciliatoria**. Presentada la solicitud en forma o subsanadas las omisiones, se admitirá a trámite al siguiente día hábil, ordenándose la realización de la audiencia conciliatoria y la contestación de la solicitud por la persona trabajadora o empleadora en esa misma audiencia. La audiencia conciliatoria se efectuará al segundo día hábil después de notificada la resolución que la ordena. Si no compareciere la parte que inició el procedimiento se tendrá por desistido éste y se ordenará el archivo de las diligencias. Se justificará la inasistencia únicamente por caso fortuito o fuerza mayor calificada por la autoridad administrativa siempre y cuando dicha justificación se presente al día siguiente hábil de la no comparecencia. La autoridad resolverá, sobre-la justificación presentada, al día siguiente hábil y si la declarara con lugar, en la misma resolución fijará la reprogramación de la audiencia fijando ese mismo día su notificación en la tabla de avisos. Entre la notificación de la fijación de la fecha de la nueva audiencia y la realización de ésta, deberán transcurrir al menos cinco días hábiles. La reprogramación se hará por una sola vez. Si la persona trabajadora a quien se emplazó a comparecer no asiste a la audiencia conciliatoria el procedimiento se seguirá en su ausencia y le afectará todo lo que se resuelva en la misma y en el resto del procedimiento. La parte ausente podrá comparecer en cualquier estado del procedimiento y lo tomará en el estado en que se encuentre. Concluido el trámite conciliatorio sin acuerdo o con acuerdo parcial, la autoridad administrativa pedirá a la parte que inició el procedimiento que ratifique en forma oral su solicitud y pedirá a la contraparte que la conteste en igual forma, negando o aceptando en forma concreta los hechos planteados y argumentado en su defensa lo que considere conveniente; también le pedirá que señale lugar para notificaciones. Una vez contestada la solicitud en la forma indicada, la persona trabajadora o empleadora puede acompañar en ese mismo acto si lo desea, una minuta que resuma sus alegaciones.

c) **La audiencia probatoria**. Los hechos controvertidos o negados por las partes serán objeto de la prueba. La parte actora ratificará las pruebas propuestas en la solicitud o las modificará o adicionará, indicando de qué pruebas se valdrá para demostrar sus

alegaciones. La contraparte propondrá las que considere pertinentes. La autoridad administrativa, en ese mismo acto, admitirá las pruebas que considere pertinentes y señalará fecha y hora de la audiencia probatoria, la que se realizará en un plazo no mayor de 7 días hábiles de concluida la audiencia conciliatoria, quedando las partes a partir de ese momento debidamente notificadas. En la audiencia probatoria se evacuarán todas las pruebas propuestas por las partes excepto la de inspección. En el día y la hora fijada para esta audiencia se comprobará por la autoridad administrativa la asistencia de las partes., Si la parte que inició el procedimiento no comparece se tendrá por desistida la solicitud dictando la autoridad resolución en ese sentido, lo que se hará constar en el acta de dicha audiencia y se ordenará el archivo de las diligencias del caso. Esta resolución es inapelable. Si la persona trabajadora o empleadora o quien la represente, que haya sido citada al procedimiento no comparece, la audiencia se llevará a efecto sin su presencia.

d) La resolución. La autoridad administrativa resolverá el caso dentro de los siguientes 5 días hábiles de concluida la audiencia probatoria, señalando al terminar dicha audiencia, el día y la hora en que habrá de dictar la resolución, quedando las partes debidamente citadas para esa fecha.

e) De la apelación. La parte que se considere agraviada con la resolución emitida por el (la) Inspector(a) Departamental del Trabajo, podrá apelar dicha resolución en el mismo acto de la notificación o al siguiente día hábil. La apelación será admitida o rechazada al día siguiente hábil de haber sido interpuesta y dicha resolución será notificada por Tabla de Avisos. Dicha apelación será conocida y resuelta por la Inspectoría General del Trabajo. Si el procedimiento fue tramitado en los departamentos, la parte que interpuso la apelación expresará agravios al siguiente día hábil de haber sido notificada de su admisión, presentando su escrito para la Inspectoría General del Trabajo, ante la Inspectoría Departamental donde se tramitó dicho procedimiento, en original y copia para la contraparte. Presentado de esta forma el escrito, se tendrá por presentado el mismo en la secretaría de la Inspectoría General del Trabajo. En dicho escrito se deberá señalar lugar para notificaciones en la

ciudad de Managua. En los procedimientos tramitados en las Inspectorías Departamentales de Managua los agravios deberán presentarse en la secretaría de la Inspectoría General del Trabajo. La Inspectoría Departamental que conoció del procedimiento administrativo en primera instancia, transcurrido el tiempo para expresar agravios remitirá al día siguiente las diligencias creadas a la Inspectoría General del Trabajo para su fallo definitivo. La Inspectoría General del Trabajo anotará en un libro de registro para ese propósito, la fecha de ingreso de las diligencias en apelación, para su fallo dentro de los cinco días hábiles posteriores a la fecha de recepción. La parte a quien le interese contestar agravios deberá presentarlos ante la secretaría de la Inspectoría General del Trabajo dentro del período que la Inspectoría General del Trabajo tiene para resolver la apelación y sin que dicha autoridad esté obligada a esperar dicha contestación para la resolución de la misma. Transcurridos los cinco días hábiles señalados anteriormente sin que la Inspectoría General del Trabajo se pronuncie, se tendrá denegada la apelación y concluida la vía administrativa. La vía administrativa se tendrá también concluida con la resolución de la apelación dictada por la Inspectoría General del Trabajo.

4. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

4.1. CONCEPTO

Derecho Colectivo del Trabajo puede definirse como aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, con relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinadas o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.

El derecho colectivo del trabajo se refiere a la relación que se establece entre un empleador, o grupo de éstos, y una asociación de trabajadores. Son las relaciones que se dan entre los grupos profesionales de uno y otro sector, cuya finalidad no es la realización de del hecho laboral ni se agota en él, tiende esto a dictar las normas en que

aquello se ha de desarrollar (convenios colectivos) y los modos de solución de los conflictos que se plantean, y además al de los temas que se vinculan con el desarrollo de las diversas instituciones que representan.

4.2. NATURALEZA

Esta rama jurídica laboral se cataloga de Derecho Público por que ponen de relieve que constituye un Derecho de los Trabajadores y de los empresarios frente al Estado y un derecho de los asalariados, como grupo o clase, ante los patronos, así también lo contempla nuestra Legislación en el numeral X de los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo. En verdad existen aspectos privatistas y publicistas en el ordenamiento laboral colectivo. No pueden existir asociaciones profesionales legales, con la personalidad jurídica y gremial del caso, sin ajustarse a una regulación de poderes públicos, suelen reservarse además la potestad, más o menos discrecional, para resolver sobre el reconocimiento definitivo de tales entidades. Además del poder público, también es en la actualidad, competencia privativa resolver acerca de la legalidad o prohibición de las medidas laborales de fuerza, de la huelga por iniciativa de los trabajadores o de sus sindicatos y del paro patronal, como actitudes más características de los conflictos del trabajo. Porque establezco que es Público, porque así lo instituyen los Principios Fundamentales.

4.3. OBJETO

El objeto que se persigue con el derecho colectivo del trabajo es: La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación. El establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y; el velar por la protección de los derechos reconocidos en nuestra legislación laboral nacional entre ellos:

1º. Derecho a las Negociaciones y celebraciones de Convenios Colectivos.

2º. Derecho a la Huelga. **Arto. 244 CT.**

3º. Derechos Sindicales; entre otros.

El derecho colectivo del trabajo, en su conjunto, también tiene como objeto supremo la persona del trabajador, al que considera como autor de un trabajo útil a la comunidad y como ser, que por cumplir una función social, tiene derecho a obtener los elementos que le permitan tener una existencia digna de la persona humana.

4.4. DIFERENCIAS ENTRE RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y LARELACION COLECTIVA DEL TRABAJO

1º. Por los sujetos. En la relación individual son sujetos el trabajador y el empleador, sea este último una persona individual o colectiva; en las relaciones colectivas, uno de los sujetos es siempre un grupo de trabajadores que actúa como representante de una comunidad definida de intereses, el otro sujeto es generalmente una asociación de empleadores, aunque puede ser también un solo empleador.

2º. Por su contenido. La relación Individual es esencialmente contractual. El empleador y el trabajador han contraído obligaciones recíprocas, éste de prestar sus servicios, y aquél de remunerarlos. La relación colectiva no importa prestaciones directas, sino que consiste en una serie de compromisos y de medios encaminados a la fijación de las condiciones de trabajo. Las convenciones colectivas de trabajo, no son estrictamente contratos de trabajo. Los obreros o empleados en unión, no se obligan a trabajar. Las obligaciones que la convención colectiva hace nacer, comienzan cuando los representados estén vinculados por un contrato de trabajo o desde que lo celebren. Es un acuerdo en el que nadie se obliga a trabajar ni a hacer trabajar.}

3º. Por sus conflictos. El conflicto que puede suscitarse en una relación individual tiene en vista la tutela de un interés concreto del individuo. Cuando el conflicto no se soluciona entre las partes, interviene el órgano que la ley ha establecido (un juez en nuestro caso), y queda resuelto por la sentencia que sólo tiene efectos entre las partes. En el conflicto colectivo están en juego los intereses abstractos de categoría, los intereses de la profesión o de la actividad; hay principal y esencialmente intereses

económicos a satisfacer, pues el conflicto reside en el hecho de que una de las partes persigue modificar el derecho vigente o crear uno nuevo. Tanto el convenio colectivo de trabajo como la decisión que recaiga dictada por el organismo competente, cuando no media solución pacífica, tiene eficacia para toda la categoría profesional comprendida.

4º. Por Su Finalidad. La finalidad de la relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario. La finalidad de las relaciones colectivas es esencialmente normativa y obligacional.

4.5. PRINCIPIOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Como principios básicos del Derecho Colectivo del Trabajo se erigen:

1º. La protección de los trabajadores.

2º. Irrenunciabilidad. En Derecho laboral, se conoce como principio de irrenunciabilidad de derechos a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo. Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento.

3º. La autonomía colectiva, dado que dentro de los límites establecidos por el Estado, los propios interesados regulan normativamente las condiciones laborales, con extensión a la autorregulación de los procedimientos de conciliación y arbitraje por las asociaciones profesionales.

4º. La codecisión en la empresa, proveniente de la comunidad de producción que materializan trabajadores y empresarios.

5º. La defensa de los intereses, que se posibilita por la vía convencional de los pactos colectivos e incluso por la limitada violencia de la huelga y otras medidas de fuerza reguladas.

6º. La paz laboral.

7º. La libertad sindical es un derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión. La libertad sindical es así una manifestación de la libertad individual, "es un complemento de la libertad individual de los trabajadores". Así, la libertad sindical ya tiene como sujeto, no solamente al individuo sino al sindicato.

4.6. SINDICATO

Sindicato es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución de sindicatos no necesita de autorización previa. **Arto. 203 CT y 1 RAS**[23]

Del concepto legal se desprende que el derecho de Asociación es una disciplina jurídica que regula la Constitución y actividades de la Asociación Profesional y en lo relativo a sus relaciones y proyección con el Estado. El derecho de Asociación, a través de los sindicatos, provoca en la organización y vida de las empresas un trastorno, ya que por su naturaleza es una institución creada y dotada por la ley para ejercer presión en las estructuras económicas y políticas del Estado. La organización sindical por ser una institución autónoma tiene como patrimonio propio, privativo, el de promover el respeto de los derechos laborales, lo mismo que impulsar su mejoramiento a través de instituciones que son creadas por el impulso sindical como lo es la Convención Colectiva.

Sindicato es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución de sindicatos no necesita de autorización previa. Para efectos de obtención de su personalidad jurídica los

[23]. DECRETO 55.97, REGLAMENTO DE ASOCIACIONES SINDICALES, Aprobado el 29 de Septiembre de 1997, Publicado en La Gaceta No. 188 del 03 de Octubre de 1997 y Su Reforma, Decreto 93/2004 Aprobado el 17 de Agosto del 2004 Publicado en La Gaceta No. 170 del 31 de Agosto del 2004

sindicatos deben inscribirse en el Libro de Registro de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo. **Art. 203 C.T.**

El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores. La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar, afiliarse., no afiliarse o desafiliarse a sindicatos libremente y sin injerencias del Estado o de los empleadores, es considerada como un derecho humano básico.

Régimen jurídico del sindicato:

1º. Autonomía normativa interna o derecho a la autorregulación Autonomía normativa o poder de determinación autónoma de las condiciones de trabajo principalmente a través de la negociación colectiva del convenio colectivo.

2º. Autonomía representativa, o libertad de representación Autonomía representativa o poder de representación de los intereses del grupo.

3º. Autonomía de gestión o autogobierno Autonomía institucional o poder de auto organización del grupo y de autorregulación de su esfera de actuación interna.

4º. Autodeterminación modificativa o extintiva.

4.7. CONVENCION COLECTIVA

Convención colectiva es el acuerdo concertado por escrito entre un empleador, o grupo de empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores con personalidad jurídica. Los objetivos de la convención colectiva son, entre otros, establecer condiciones generales de trabajo, desarrollar el derecho de la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y disponer la mejora y el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocas.

La convención colectiva producirá plenos efectos jurídicos desde el momento de su firma y se extenderá en tres ejemplares, para dar uno a cada una de las partes y otro al Ministerio del Trabajo, para su custodia.

El Ministerio del Trabajo velará porque las convenciones colectivas en ningún caso restrinjan las garantías mínimas establecidas en este Código. **Art. 235 C.T.**

4.7.1. PRINCIPIOS ESENCIALES

1º. El convenio colectivo es un convenio con primacía sobre los contratos individuales, es decir, que la convención colectiva posibilita a los trabajadores, sus organizaciones sindicales, pactar como colectividad sus condiciones de trabajo con los empleadores.

2º. El convenio colectivo conduce a una firme tipificación de las relaciones de trabajo por una determinada duración. En este caso, a través del convenio colectivo, los trabajadores poseen las ventajas de poder contar con una estabilidad de las condiciones de trabajo, ya que el empleador no puede derogar unilateralmente las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, ni siquiera en crisis coyunturales. **Arto. 236, 241 CT.**

3º. El convenio colectivo es un contrato de Paz.

4º. La ley pretende que el convenio colectivo contenga una serie de materias, estableciendo así unos contenidos mínimos necesarios, de las que dependerá la validez misma del convenio. De no existir una de las materias de obligada negociación señalada por la ley, el convenio no será válido por lo que no podrá registrarse y de hacerse, éste deberá rechazarse, **Arto. 239 C.T.**

5º. El principio de irrenunciabilidad se encuentra presente en los principios fundamentales del Código del Trabajo, en su numeral IV, que dispone que los derechos reconocidos en el Código sean irrenunciables.

6º. Destacase dentro de la convención colectiva, el principio de la obligatoriedad en la negociación, que constituye uno de los puntos fundamentales del sistema de negociación colectiva, así consignado en el **Arto. 238 C.T.**

4.8. CONFLICTOS COLECTIVOS

Los Conflictos Colectivos no son más que la alteración de la anormalidad de las relaciones jurídicas entre un empleador o empresario y un empleado o una asociación o grupo de empleados, con motivo de la aplicación e interpretación o intentos de modificación de los contratos de trabajo o de las normas que lo regulan; Los cuales ponen en juego valores humanos, universales, desbordando el interés meramente particular.

"Hay Conflicto Colectivo cuando los trabajadores de una empresa o centro de trabajo demanden:

a) El cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y continua por las partes;
b) La celebración de una convención colectiva que contemple las condiciones generales de trabajo y las reivindicaciones de naturaleza socioeconómicas laborales;
c) La interpretación de las clausulas de la convención colectiva, sin perjuicio del derecho de las partes de recurrir a los tribunales comunes". **Art. 243 C.T.**
d) Un conflicto es toda discusión o controversia manifestada entre empresario y trabajadores relativas a las condiciones de trabajo.

Tipos de conflictos laborales:

1. **Según los Sujetos enfrentados**:

   1) Individuales: Entre un trabajador y el empresario.

   2) Colectivos: Entre uno o varios empresarios contra una colectividad de trabajadores. Ha de existir un interés colectivo, abstracto e indivisible en el grupo afectado.

   3) Plurales: Entre uno o varios empresarios y una pluralidad de trabajadores.

2. Según la causa o materia:

1) Conflicto jurídico o de aplicación: Surge por la interpretación o aplicación de una norma existente.

2) Conflicto económico o de interés: Entre las partes que, desde posiciones contrapuestas, pretenden establecer nuevas normas o condiciones de trabajo. Surge respecto de materias no previstas en la norma y se resuelve creando una nueva.

La legislación laboral opta por favorecer la solución de los conflictos colectivos laborales a través de la Autonomía colectiva, tales como las comisiones paritarias de los convenios colectivos Concede a los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos previstos en el Código del Trabajo vigente la posibilidad de establecer procedimientos como la mediación y el arbitraje, para solucionar las controversias de aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos.

4.9. MECANISMO DE RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER JURIDICO Y DE CARÁCTER ECONOMICO – SOCIAL

El Procedimiento administrativo es el cauce formal de la serie de actos en que se concreta la actuación administrativa para la realización de un fin. El procedimiento tiene por finalidad esencial la emisión de un acto administrativo.

Los Convenios pueden establecer procedimientos para resolver las discrepancias en los periodos de consulta previstos en el Código del Trabajo para traslados forzosos, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y suspensión o extinción de los contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Los conflictos que se pueden someter al acuerdo siempre y cuando haya voluntad son:

1. Los conflictos de interpretación y aplicación de una norma.

2. Aquellos que surgen durante la negociación de un convenio.

3. Los que dan lugar a la convocatoria de una huelga.

4. Aquellas que surgen durante el periodo de consultas.

5. Controversias que surjan en la aplicación e interpretación de un convenio.

Las partes pueden acogerse a cualquiera de los procedimientos establecidos al efecto como son:

1º. Negociación,

2º. Arreglo Directo,

3º. Pliego de Peticiones,

4º. La Conciliación, y

5º. El arbitraje.

El órgano que tiene encomendado el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos instaurados por la Ley es la Inspectoría Departamental del Trabajo.

4.9.1. PROCEDIMIENTO DEL CONFLICTO COLECTIVO

Es la solución del conflicto colectivo caracterizada por la intervención de instancias de naturaleza pública (autoridad administrativa y poder judicial).

Existen unas reglas básicas:

a) Cuando los trabajadores usen el procedimiento de conflicto colectivo no podrán ejercer el derecho a huelga. Incluso, pueden desistir del primero para acogerse a este.

b) No podrá plantearse conflicto colectivo de trabajo para modificar lo pactado en convenio colectivo o lo establecido por laudo.

Los sujetos legitimados para iniciarlo son los representantes de los trabajadores (unitarios y sindicales) y los empresarios y sus representantes. Se formaliza por escrito, indicando las personas que lo plantean, los trabajadores y empresarios afectados, así como la causa del conflicto.

4.9.1.1. CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO

Según nuestra legislación el Proceso en los Conflictos Colectivos de carácter Jurídico se representa por el sindicato o puede también ser presentado por un grupo de trabajadores si no hubiese sindicato, el conflicto se presentará ante el Ministerio del Trabajo en la instancia correspondiente, sin perjuicio de entablar las acciones judiciales pertinentes previo agotamiento de la vía administrativa laboral. **Arto. 370 CT.**

4.9.1.2. CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL

Estos conflictos pueden resolverse por:

1º. Arreglo Directo: Antes de iniciar lis procedimientos de conciliación los sindicatos o trabajadores podrán presentar directamente ante el empleador o empleadores todas las peticiones o quejas que ellos consideren pertinentes; un punto importante de este procedimiento es que a través de este se pueden celebrar convenciones colectivas, las cuales deberán ser presentadas al Ministerio del Trabajo para analizar si llenan los requisitos legales y luego su respectiva inscripción. **Arto. 371 CT.**

2º. Pliego de peticiones: es un documento sellado que contiene las peticiones de las cuales los sindicatos plantean ante un conflicto colectivo de carácter económico-social este se deberá presentar en la Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva, un pliego de peticiones, con original y tres copias, que contenga:

1) Autoridad a quien se dirige;

2) Identificación del sindicato;

3) Las peticiones que se hacen y contra quién o quiénes se dirigen; y, si se pide la celebración de una convención colectiva, el pliego de peticiones deberá ir acompañado del proyecto correspondiente;

4) La lista de los trabajadores que apoyan las peticiones, con sus nombres, apellidos y firmas;

5) Las quejas concretas que se presentan;

6) Señalamiento del lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene asiento la Inspectoría departamental del trabajo respectiva;

7) Breve relación de los hechos que motivan el conflicto colectivo de carácter económico-social; y

8) Petición de que se tenga por planteado el pliego. **Arto. 373 CT.**

3º. <u>Conciliación</u>: Es una negociación entre las partes ante un conciliador nombrado por el ministerio del trabajo este procedimiento se da cuando ya se hayan cumplidos los requisitos sobre el pliego de peticiones, es un trámite conciliatorio que obliga a las partes a concurrir. En este acto se citan a las partes para que comparezcan a negociar. La no comparecencia de alguna de las partes no paralizará los trámites. Se celebrarán tantas audiencias como sean necesarias para un arreglo definitivo en un plazo de quince días, prorrogable por otros ocho días. Para la conciliación son hábiles todos los días y horas. Cuando alguna de las partes se negare a comparecer a las audiencias conciliatorias, el conciliador podrá declararla en rebeldía. **Arto. 377 CT.**

4º. <u>Tramite de Huelga</u>: Agotadas las audiencias de conformidad con los artículos 379 y siguientes, el conciliador certificará en acta los puntos en que no hubo acuerdo, notificando al Ministro del Trabajo para que en el término de veinticuatro horas nombre al presidente del Tribunal de Huelga. Habrá un plazo de negociaciones de tres días hábiles, sobre las materias de negociación delimitadas, Si no se obtuviese acuerdo total o parcial, el Tribunal procederá a celebrar votación en asamblea general de trabajadores de la empresa para que éstos decidan por simple mayoría en voto secreto y directo, si aceptan las propuestas del empleador, de lo contrario, de lo contrario se

nueva asamblea para ir a huelga o someterse al arbitraje. Transcurridos 30 días de huelga habrá el arbitraje obligatorio. **Arto. 385 CT.**

5º. Arbitraje: Remisión de las dos partes de un litigio a una tercera, cuya decisión se comprometen a aceptar. Entendemos por arbitraje a la tarea o actividad de resolver o intervenir en pos de la resolución de determinado tipo de situaciones que necesitan de la presencia de terceras partes. Normalmente, el arbitraje (sea este del tipo que sea) es necesario cuando las partes involucradas en tal situación, fenómeno o momento específico tienen intereses opuestos y por tanto es recomendada la participación de una tercera parte que actúe objetivamente y según lo que indiquen las leyes, estatutos o normativas del caso. El procedimiento se resume en: supuesto del arbitraje, Acuerdo de partes, obligatoriamente, 30 días después de declarada huelga, solicitud de trabajadores, por el estado de emergencia para evitar daños graves e irreparables, cada parte nombra un árbitro en un plazo: 24 horas, constituido el tribunal el MiTrab, pasara todo lo actuado, termino para fallar cinco días prorrogable por igual tiempo, el laudo arbitral se resolverán por separado las peticiones de derecho y las que importen reivindicaciones económico sociales que no hubiesen sido objeto de acuerdo, notificación del laudo a las partes, habrá recurso de revisión sobre cuestiones de derecho, una vez que el laudo quede firme se procederá a su cumplimiento por el Juez del Trabajo. **Arto. 390 CT.**

5. LA SEGURIDAD SOCIAL

5.1. CONCEPTO

La Seguridad Social se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o la cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como la pobreza, la vejez, las discapacidades, el desempleo, las familias con niños y otras.

5.2. MARCO JURIDICO

1º. Constitución Política de la República de Nicaragua.

2º. Ley Número 49, Ley de Amparo.

3º. Decreto Número 974, Ley de Seguridad Social.

4º. Decreto Número 975, Reglamento General de la Ley de Seguridad Social.

5º. Decreto Número 25-2005, Reformas y adiciones al Reglamento General de la Ley de Seguridad Social.

6º. Decreto Número 32-2000, Reforma al Reglamento General de la Ley de Seguridad Social.

7º. Decreto Número 23-2001, Reforma al Reglamento General de la Ley de Seguridad Social.

8º. Ley Número 160, Ley que concede beneficios adicionales a las personas jubiladas.

9º. Ley Número 119, Ley que concede beneficios a las víctimas de guerra.

10º. Decreto Número 177, Ley de pensiones a niños huérfanos de padres alzados de las etnias de la Costa Atlántica.

11º. Decreto Número 46, Reglamento de seguridad en las calderas.

12º. Reglamento Número 202, Reglamento de aplicación del Seguro Social a los trabajadores del servicio doméstico.

13º. Ley de pensiones de gracia y reconocimiento por servicios a la Patria.

14º. Decreto Número 58, Beneficios de Seguridad Social a los combatientes caídos y sus familias.

15º. Decreto Número 331, Ley Especial de prestaciones de seguridad social para trabajadores mineros.

16º. Ley Número 726, Ley Especial para pensiones de los servidores públicos.

17º. Decreto No. 28-2013. Decreto de Reforma al Decreto No. 975 "Reglamento General a la Ley De Seguridad Social".

5.3. RELACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL CON EL DERECHO DEL TRABAJO

La seguridad social como ciencia jurídica, tuvo su origen en el derecho social y que al estar integrada al derecho del trabajo, buscó al igual que las normas de trabajo, la

reivindicación de los derechos fundamentales de las clases sociales desprotegidas básicamente de la clase trabajadora, con el fin de protegerlos por los accidentes y enfermedades sufridas en el desempeño de su trabajo. Por tanto, dada la proyección universal de nuestra disciplina, por si misma logró su plena autonomía, considerándose actualmente por propia naturaleza como un derecho especial y multidisciplinario.

Es importante relacionar a el derecho del trabajo con la seguridad social, ya que fue su antecedente histórico y jurídico, por tanto, si bien actualmente ya no se encuentra ligada directamente a la disciplina no perdamos de vista que en este derecho se sentaron las bases para definir y clasificar los riesgos y las enfermedades de trabajo y el pago de sus respectivas indemnizaciones.

Respecto a nuestra legislación desde sus principios establece una estrecha relación ya que principalmente son las relaciones en la actividad laboral y la actividad profesional o económica están ligadas al ejercicio del derecho de la seguridad social.

5.4. SU REGULACION

5.4.1. CONTIGENCIAS Y PRESTACIONES

1º. Enfermedad Común.

2º. Maternidad.

3º. Invalidez.

4º. Vejez.

5º. Muerte.

6º. Riesgos Profesionales.

1) Accidentes de Trabajo.

2) Enfermedades Profesionales.

5.4.2. REGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL NICARAGUENSE

Se establece que los sujetos de aseguramiento obligatorio son las personas que se encuentren vinculadas a otra, sea ésta natural o jurídica, independientemente del tipo de

relación laboral o de servicio que los vincule. Los empleadores tienen la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS) solicitando dicha inscripción dentro del plazo de los 3 días siguientes a la fecha de inicio de sus actividades, sujeto a recargos si se hace la inscripción fuera de los 3 días mencionados. El monto del recargo varía dependiendo del número de días de retraso.

En caso de sustitución de empleador, el sustituto responderá solidariamente ante el INSS con el sustituido por las obligaciones que el sustituido no haya cumplido durante los últimos 6 meses. Los empleadores deben descontar en el momento del pago de las remuneraciones de los trabajadores que estén a su servicio, las sumas que correspondieren a las contribuciones de éstos y enterarla al Instituto. **Art. 25 LSS.**

Para efecto de las cotizaciones al Seguro Social se considera salario del trabajador la remuneración total que reciba por sus servicios, incluyendo pago por horas extras, comisiones, vacaciones, bonificaciones, honorarios, gratificaciones y otros conceptos análogos. Se excluyen los viáticos (siempre que sean ocasionales) y el aguinaldo, pero el arto. 16 del Reglamento establece que el salario objeto de cotización será de hasta un máximo de C$37,518.00 mensuales.

Los trabajadores aportarán una cuota equivalente al 6.25 % de su salario; el empleador aportará una cuota del 16% del salario del trabajador y el Estado aporta el 0.25% para un total de 22.50% de aporte.

5.4.2.1. REGIMEN INTEGRAL

El Seguro Social cubre las contingencias sociales de Enfermedad, Maternidad, Invalidez, Vejez, Muerte, Prestaciones Económicas por Riesgos Profesionales, Subsidios Familiares y podrá proporcionar Servicios Sociales necesarios para el pleno bienestar de los asegurados. Además presta el servicio de pagar los Subsidios de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales.

5.4.2.1.1. ENFERMEDAD Y MATERNIDAD

Seguro que garantiza las prestaciones en salud, económicas (subsidios) y de Lactancia a los asegurados y sus beneficiarios activos (hijos menores de 12 años y cónyuges en estado de embarazo).

El INSS garantiza las prestaciones en salud a su población derecho habiente a través de Instituciones Proveedoras de Servicios de Salud (ISSP), tanto del sector público como del privado debidamente Certificada, con la que establece relaciones contractuales mediante la firma de un contrato, estableciendo un sistema de control de calidad.

1º. Enfermedad. La enfermedad es un proceso y el estatus consecuente de afección de un ser vivo, caracterizado por una alteración perjudicial de su estado de salud. El estado o proceso de enfermedad puede ser provocado por diversos factores, tanto intrínsecos como extrínsecos al organismo enfermo: estos factores se denominan noxas (del griego νόσος, nósos: «enfermedad», «afección de la salud»).

1) **Enfermedad Común**. Es todo aquel menoscabo de la salud física o psíquica en la que no intervienen factores relacionados con el trabajo. Se usa este término como contrapuesto a la enfermedad laboral o enfermedad profesional, sin embargo, también puede darse enfermedad común agravada por el trabajo.[24]

2º. Maternidad. Se denomina gestación, embarazo o gravidez (del latín gravitas) al periodo que transcurre entre la implantación en el útero del ovulo fecundado y el momento del parto. Comprende todos los procesos fisiológicos de crecimiento y desarrollo del feto en el interior del útero materno, así como los significativos cambios fisiológicos, metabólicos e incluso morfológicos que se producen en la mujer encaminados a proteger, nutrir y permitir el desarrollo del feto, como la interrupción de los ciclos menstruales o el aumento del tamaño de las mamas para preparar la lactancia.

En la especie humana las gestaciones suelen ser únicas, aunque pueden producirse embarazos múltiples.

[24]. Conceptos jurídicos sobre enfermedad.

La aplicación de tecinas de reproducción asistida esta asiendo aumentar la incidencia de embarazos múltiples en los países desarrollados.

1) **Trabajadoras En Estado De Gravidez**. Las trabajadoras en estado de gravidez tendrá derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y a las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suminístrale las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El periodo de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y decimo tercer mes.

Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumara al periodo de descanso postnatal.

5.4.2.1.2. INVALIDEZ, VEJES Y MUERTE

1º. **Invalidez**. Se considerará inválido al asegurado que a consecuencia de una enfermedad o accidente de origen no profesional, se halle incapacitado como mínimo en un 50% para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su fuerza, a sus capacidades y a su formación profesional, la remuneración habitual que percibe en la misma región, un trabajador sano del mismo sexo, capacidad semejante y formación profesional análoga.

Las prestaciones del seguro de invalidez son:

1) Pensión de invalidez total o parcial.

2) Asignaciones familiares.

3) Servicios de readaptación profesional.

4) Servicios en colocación de actividades de los inválidos, en coordinación con las dependencias correspondientes del Ministerio del Trabajo.

5) El suministro, mantenimiento y renovación de aparatos de prótesis y de ortopedia que fueren necesarios.

La invalidez puede ser total o parcial. Será inválido total el asegurado que estuviera incapacitado de ganar mediante trabajo proporcionado a sus fuerzas, una

remuneración mayor del 33% de la que percibe habitualmente en la misma región un trabajador análogo. Y se considerará inválido parcial al asegurado cuya capacidad le permita obtener una remuneración superior al 33% pero inferior al 50% del salario habitual prescrito anteriormente.

Cuando el inválido necesite de la ayuda constante de una persona para que lo asista, se otorgará una cuantía adicional del 20% de la pensión base (que en ningún caso podrá ser menor del 50% del salario mínimo vigente para los trabajadores en general) para el pago de dicha asistencia.

La pensión de invalidez se mantendrá vigente mientras dure la incapacidad o hasta la fecha del cumplimiento de los 60 años en que se convertirá automáticamente en pensión de vejez.

2º. <u>Vejez</u>. Las prestaciones del seguro de vejez:

1) Pensión mensual vitalicia,

2) Asignaciones familiares,

3) Servicio para la readaptación del anciano,

4) Ayuda asistencial al anciano que necesite de la asistencia constante de otra persona.

La edad mínima de retiro no podrá exceder de 60 años, pudiendo ser disminuida a 55 años, en casos de haber desempeñado labores que causen desgaste físico o mental durante quince años o más. Para tener derecho a la pensión de vejez se requiere haber acreditado 15 años como asegurado activo. Pero los asegurados que no hayan cumplido con este periodo, podrán recibir una pensión no menor del 40% del salario prescrito si acreditan como mínimo 5 años de pago de cotizaciones.

La pensión de vejez se suspenderá si el asegurado reanuda sus actividades, salvo que lo haga para completar el salario base correspondiente al pensionarse. En la medida que sobrepase ese límite se reducirá la pensión.

3º. <u>Muerte</u>. El seguro de muerte se otorga por fallecimiento del trabajador no originado por enfermedad profesional o accidente de trabajo y comprende las siguientes prestaciones:

1) **Funerarios**. Ayuda para los gastos inmediatos relacionados con el funeral del asegurado fallecido.
   a. Pensión de viudez
   b. Pensión de orfandad.
   c. Pensión a otros sobrevivientes dependientes.
   El instituto se encargará de otorgar un servicio de funeral adecuado. Este servicio de funeral se otorga a la persona que se haga cargo del entierro.
2) **Viudez**. Los beneficiarios de la pensión de viudez son la esposa o compañera en unión de hecho estable, el esposo o compañero inválido que hubiere dependido económicamente del fallecido y recibirán el 50% de la pensión que recibía el asegurado.
3) **Orfandad**. Los beneficiarios de la pensión de orfandad por deceso de la madre o del padre, son los hijos menores de los asegurados, por lo menos hasta cumplir los 15 años de edad, prorrogable hasta los 21 años de edad cuando estén estudiando con aprovechamiento. Los hijos inválidos gozarán de la pensión mientras dure su invalidez. Cada uno de los hijos con derecho a la pensión de orfandad recibirá el 25% de la pensión que recibía el asegurado.

5.4.2.1.3. RIESGOS PROFESIONALES

Estas prestaciones protegen al trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral y la reparación del daño económico que pudieran causarle a él y su familia. Comprende accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Accidentes del trabajo es la muerte o lesiones en ocasión del trabajo. Enfermedad profesional es todo estado patológico derivado del trabajo.

El Seguro de Riesgos Profesionales otorga:

1. Pensión por incapacidad permanente total o parcial.

2. Indemnización por incapacidad permanente parcial o de menor cuantía.

Es importante aclarar que es obligación del empleador indemnizar a los trabajadores por los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran en el trabajo que desempeñen, por no estar protegidos por el régimen de la seguridad social, o no estar afiliados en él, o no haber pagado las cuotas en el tiempo y forma correspondiente. **Arto. 113. c CT.**

En el caso que el trabajador fallece o queda incapacitado total y permanentemente como consecuencia de riesgos profesionales, la empresa pagará una indemnización equivalente a 620 días de salario que se contarán según el caso, a partir de la fecha de fallecimiento o desde el día en que se determine la incapacidad. Esta indemnización se pagará en montos y períodos idénticos a los convenidos para el salario. En el caso de incapacidad total permanente la indemnización se pagará a la persona responsable de la atención y cuido del mismo o a quien determinen las autoridades competentes. **Arto. 121 CT.**

Además tendrá la obligación, el empleador de informar al Ministerio del Trabajo, dentro del plazo de 24 horas, cuando ocurra un accidente de trabajo. **Arto. 122 CT.** Y en 48 horas al INSS, si no cumple se le aplica una multa de C$50.00 por cada día de retraso hasta un máximo de C$1,000.00. **Arto. 82 RLSS.** Y por encontrarse en estado de incapacidad temporal para el trabajo, tendrá derecho a partir del segundo día del riesgo a un Subsidio diario igual al 60% del salario promedio. La remuneración del día del accidente estará íntegramente a cargo del empleador. **Arto. 99 LSS.**

5.4.2.2. SUBSIDIOS FAMILIARES

El trabajador que tenga como mínimo 3 años de cotizar tendrá derecho a recibir una ayuda para gastos de matrimonio por una sola vez, equivalente por lo menos a 1 mes de salario promedio.

Los asegurados tendrán derecho recibir un Subsidio familiar mensual como complemento del salario del trabajador, para el sostenimiento de los hijos menores de 15 años prorrogables si continúan sus estudios con aprovechamiento, este derecho es uno solo por familia.

CAPITULO II

EL PROCESO LABORAL EN NICARAGUA

1. ANTECEDENTES DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA EN MATERIA PROCESAL

1.1. INDIANO

En esta época existía falto de separación entre la Función Administrativa, y la Administración Judicial lo que producía la integración de funciones político-administrativas y judiciales en la persona de un mismo funcionario. Correspondió a los mismos gobernantes políticos ejercer, tanto la función de Gobierno y de Administración es decir a lo que hoy en día se llama función jurisdiccional o de resolver controversias entre dos o más personas por medio de fallos o sentencias.

1.2. LOS AZTECAS

Estos demostraron una gran evolución sobre la administración de justicia, estableciendo órganos y funcionarios especializados. El Teuctli o juez para asuntos que hoy podemos considerar menores, electos por el pueblo cada año y cuya competencia parece haber comprendido tanto el orden civil como el penal; un tribunal para asuntos mayores (civiles y penales) integrado por tres jueces vitalicios nombrados por el Cinhuacoatl, el tribunal del Rey que conocía en apelación de todos los juicios. En ese lugar, el palacio del rey contenía tres salas con un total de doce consejeros, designados por el soberano texcocano, para asuntos civiles, penales y militares de cierta importancia, con apelación ante el rey con dos o tres nobles.

Existían jueces menores, distribuidos en todo el territorio y cuyo número atendía precisamente al espacio físico, además hubo tribunales de comercio en los mercados. Hubo una tendencia para que los juzgadores aztecas se especializaran en razón de la materia de la litis, pues encontramos procedimientos especiales para sacerdotes,

cuestiones mercantiles surgidas en el tianguis, asuntos propios de la familia, delitos de índole militar, pleitos tributarios o litigios relacionados con artes y ciencias.

Los casos muy graves fueron reservados para las juntas de doce jueces del palacio, presididos por el monarca, cada doce días. En un periodo de ochenta días los juzgadores menores celebraban una reunión con el rey para los asuntos que, aunque menores, salían de lo común. Por todo lo anterior, puede inferirse que gran parte de la labor de los soberanos era la dedicación a los asuntos jurídicos.

Los tribunales aztecas surgieron como desenlace natural para superar la etapa primitiva de auto tutela –manera violenta de solucionar los litigios–, de tal modo que los juzgadores se encontraron revestidos de la facultad jurisdiccional otorgada por el Estado para dirimir las controversias suscitadas entre los miembros de la comunidad.

La civilización azteca alcanzó un grado de desarrollo elevado en comparación con otros pueblos de Mesoamérica, su derecho es reflejo de tales alcances, pues se caracterizó por ser riguroso, expedito y con miras a alcanzar la justicia en aras del bienestar de la comunidad.

1.3. LOS MAYAS

Tanto la Organización de Justicia como los procedimientos judiciales fueron extremadamente simples y sencillos entre los mayas. Contrariamente a los aztecas, entre quienes existió la apelación como norma fundamental, entre los mayas el juicio no conto más que de una sola y definitiva instancia.

Los juicios eran incoados ante los alcaldes de Barrio, confundiéndose así la función administrativa con la de administrar justicia en la persona de un mismo funcionario. Sus fallos eran inapelables como se ha dicho debiendo ejecutarse inmediatamente la sentencia. Los procedimientos eran orales, notándose igualmente en ellos la presencia de asesores de las partes.

Durante Nicaragua conquisto su independencia, siguieron teniendo fuerza de ley en materia procesal, la recopilación de Castilla, el fuero juzgo, el ordenamiento Real y las sietes partidas recordando en código Civil sancionando el 22 de Mayo de 1871, siendo el primer código que dicto esta materia, no siendo un Código que dicta esta materia no siendo un Código de orden Laboral, porque durante esa época en Nicaragua no habían normas laborales con su procedimiento, en ese entonces las demandas eran interpuesta por los jueces Civiles para que resolvieran con forme al Código Civil.

1.4. LOS INCAS

Entre los incas, al igual que entre los mayas, parece no haber existido funcionarios especiales para conocer de las disputa y litigios, ejerciendo por consiguiente la función judicial lo mismos funcionarios de la Administración General del Estado y de las provincias. Por regla general, los funcionarios conocían en sus respectivas localidades la mayoría de las faltas y delitos, luego, en escala jerárquica, los funcionarios superiores juzgaban a los inferiores.

El juzgador carecía casi de árbitro cuando el delito o caso civil de que conocía estaba expresamente considerado por la ley general del inca, pero gozaba de gran amplitud cuando eran contemplados únicamente por las costumbres locales.

Los juicios se desarrollaban oralmente y no contaban más que de una sola instancia, siendo por lo tanto inapelables los fallos. Sin embargo, existió una gran preocupación por lograr que los juzgadores fuesen lo más justo y honesto posible, manteniéndose una estricta vigilancia sobre ellos por parte de las autoridades superiores. Incluso el inca supremo solía recorrer constantemente sus vastos territorios para imponerse personalmente de la conducta observada por sus funcionarios.

2. ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL EN NICARAGUA

Haremos una retrospectiva de lo que ha sido el derecho Laboral en nuestro ordenamiento Jurídico lo cual lo dividiremos en cuatro etapas.

1º. **La primera etapa se da al año 1906**, en esta época encontramos la Ley del 11 de agosto de 1894, la que califica de fraude el incumplimiento de un contrato de trabajo por parte del obrero y manda en su Arto. 30 castigar al sirviente remiso con arresto menor de tercer grado (16 días), y multa de veinticinco pesos, sin perjuicio de obligar al moroso a cumplir su compromiso por la vía de apremio, a pesar de que la Constitución de 1893 prohibía la prisión por deuda aún para las de agricultura; también esta misma le autoriza a los Jueces para remitir a los patrones a los obreros prófugos o remisos en cumplir su contrato[25].

2º. **La segunda etapa se da a partir del día 12 de enero de 1945**, que nace el primer Código del Trabajo de Nicaragua, a través del Decreto N°. 336, publicado en la Gaceta, Diario Oficial N°. 23 del 01 de Febrero del año 1945. Su aprobación fue celebrada por los trabajadores con verdadero júbilo, a pesar de las condiciones represivas que existían en todo el país, contra la clase obrera organizada[26].

3º. **La tercera etapa nace a partir del 30 de diciembre de 1996**, que entra en vigencia el segundo Código del Trabajo, que indistintamente en el presente trabajo podré denominar como Ley N° 185, publicada en la Gaceta, Diario Oficial N° 205 del 30 de Octubre de 1996, constituyendo a partir de su publicación y vigencia uno de los Códigos del Trabajo más nuevos que tiene nuestro derecho interno y uno de los Códigos del Trabajo más avanzados a nivel Centroamericano, ya que se reconocen muchos derechos que no habían sido regulado y que a nivel Regional son progresista, por ejemplo el pago de la indemnización por años de servicio reconocida en el artículo 45 de la Ley N° 185[27].

[25] Balladares Ordoñez, Cristhian Ivan - EL NUEVOJUICIOORALLABORALEN NICARAGUA PRIMERA INSTANCIA, CONTENIDO, ALCANCE Y CONSTITUCIONALIDAD. León Nicaragua Marzo de 2013.
[26] Idem.
[27] Idem.

4º. La cuarta etapa que nacerá a partir de la entrada en vigencia el día 21 de mayo del 2013 de la Ley N° 815.[28] La legislación laboral Nicaragüense, al igual que el resto de los países de Iberoamérica, siempre ha estado en un proceso de evolución, han venido sufriendo reformas, incorporando nuevas leyes tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo[29].

3. ORIGEN DEL PROCESO DEL TRABAJO

Refiriéndose primeramente al procedimiento laboral creado en el año 1996, encontramos un procedimiento escrito heredado del procedimiento civil, con gran parecido al procedimiento sumario civil; pero con algunas especialidades que buscaban proteger los derechos de los trabajadores, y que fueron funcionales durante este largo periodo de tiempo. Dicho procedimiento poseía una base escrita, siguiendo los lineamientos de nuestro procedimiento civil.

En este procedimiento se tiene una opinión bien marcada, ya que este en lugar de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores los entorpecía en gran medida, ya que le permitía al litigante, que en cuyo caso representase al empleador el poder utilizar la táctica dilatoria, y de esta manera forzar al trabajador a desistir de su demanda por lo largo, tedioso y desgastante que se volvía un procedimiento que por su naturaleza debía ser expedito.

Por otro lado este procedimiento era muy fiel con el debido proceso ya que no era un procedimiento complicado en el aspecto que se seguía un padrón de actos procesales determinados que a diferencia del nuevo procedimiento, no se requería un estudio y preparación mucho más intensos para enfrentar esta clase de procedimiento. Ergo se le resguardaba en gran manera el debido proceso y el derecho a la defensa a ambas partes.

[28]. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, publicada en la Gaceta, Diario Oficial N° 229 del 29 de noviembre del año 2012.

[29] Balladares Ordoñez, Cristhian Ivan - EL NUEVOJUICIOORALLABORALEN NICARAGUA PRIMERA INSTANCIA, CONTENIDO, ALCANCE Y CONSTITUCIONALIDAD. León Nicaragua Marzo de 2013.

4. MARCO JURIDICO LABORAL QUE REGULAN LAS RELACIONES LABORALES Y EL PROCESO DEL TRABAJO

4.1.DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES

4.1.1. IGUALDAD ANTE LA LEY

Igualdad ante la ley, es el conjunto de deberes, derechos y garantías del ordenamiento jurídico. El contenido de las leyes sea igual para todos, o desigual si así corresponde, sobre la fase o en función de la justicia. Igualdad ante la ley, implica que todos debemos cumplir el mandato de la ley, no sólo los órganos del Estado, como asimismo, tales órganos deben interpretar y aplicar el ordenamiento jurídico, sin incurrir en discriminación.

Todas las personas somos iguales ante la ley, teniendo Derecho a igual protección, sin discriminación por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social. El principio de igualdad ante la ley es el que establece que todos los seres humanos son iguales ante la ley, sin que existan privilegios ni prerrogativas de sangre o títulos nobiliarios.

Es un principio esencial de la democracia. El principio de igualdad ante la ley es incompatible con sistemas legales de dominación como la esclavitud, la servidumbre, el colonialismo o la desigualdad por sexo o religión. **Arto. 27 Cn.**

4.1.2. DERECHOS EN EL PROCESO EN MATERIA DEL TRABAJO

La Constitución reconoce los derechos que se tienen dentro de un proceso en igualdad condición:

1º. Presumiendo la inocencia de toda persona mientras no se pruebe lo contrario conforme a la Ley. **Arto. 34. 1 Cn.**

2º. Toda persona tiene derecho a ser procesado por un tribunal competente dentro de los términos establecido por la Ley. **Arto. 34. 2 Cn.**

3º. El acusado tiene derecho a su intervención en todo el transcurso del proceso. **Arto. 34. 4 Cn.**

4º. Toda persona tiene Derecho a que se dicte Sentencia dentro de los términos legales. Ninguna persona puede ser procesado por el mismo delito, que ya haya sido condenado o absuelto por medio de sentencia firme. **Arto. 34. 8 Cn.**

Continuando con los derechos dentro del proceso, ninguna persona será detenida por deuda salvo por incumplimiento de deberes alimenticios, pero es deber de toda persona pagar lo que adeuda. **Arto. 41 Cn.** Cuando los derechos Constitucionales de una persona hayan sido violados o estén en riesgo de serlo, se puede interponer el recurso de exhibición personal o Amparo, por medio de la Ley de Amparo según el caso.

4.1.3. DERECHOS SOCIALES

Los derechos sociales son aquellos derechos que facultan a los ciudadanos o habitantes de un país a desarrollarse en autonomía, igualdad y libertad así como aquellos derechos que les permiten unas condiciones económicas y de acceso a bienes necesarios para una vida digna.

Los derechos sociales, desde el punto de vista del contrato social, en contraste con los derechos naturales, son aquellos que son considerados derechos legales reconocidos por el derecho positivo.

Los derechos sociales son los que garantizan universalmente es decir a todos los ciudadanos por el hecho de serlo y no por como mera caridad o política asistencial. El acceso a los medios necesarios para tener unas condiciones de vida dignas. Son los que humanizan a los individuos, sus relaciones y el entorno en el que se desarrollan.

Enumerándolos, los derechos sociales serían: el derecho a un empleo y a un salario, a la protección social en casos de necesidad (jubilación, seguridad social, desempleo, bajas laborales por enfermedad, maternidad o paternidad, accidentes laborales), a una vivienda, a la educación, a la sanidad, a un medio ambiente saludable, al acceso a la cultura y a todos los ámbitos de la vida pública. **Capítulo III. Artos 56 Sgtes Cn.**

4.1.4. DERECHOS FAMILIARES

El Derecho de familia o Derecho familiar es el conjunto de normas e instituciones jurídicas que regulan las relaciones personales y patrimoniales de los miembros que integran la familia, entre sí y respecto de terceros.

Tradicionalmente se ha considerado que el Derecho de Familia es una rama del Derecho civil; sin embargo, puesto que este último se estructura sobre la base de la persona individual y dado que habitualmente se ha estimado que las relaciones de familia no pueden quedar regidas sólo por criterios de interés individual y la autonomía de la voluntad, en la actualidad gran parte de la doctrina considera que es una rama autónoma del Derecho, con principios propios. Sin embargo, para considerarse autónoma, es necesario que se den tres supuestos: la independencia doctrinal, la independencia legislativa y la independencia judicial.

La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozará de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de seguridad social.

Nadie podrá negar empleo a las mujeres aduciendo razones de embarazo ni despedirlas durante éste o en el período post-natal; todo de conformidad con la ley. **Capítulo IV. Artos 70 Sgtes Cn.**

4.1.5. DERECHOS LABORALES

Responsabilidad social y derecho del trabajo, participación del trabajador en las empresas, a condiciones de trabajo: salario, pago en moneda nacional inembargabilidad del salario mínimo (excepto protección de la familia), jornada laboral, condiciones de trabajo, estabilidad, seguridad social, derecho a la huelga, prohibición de trabajo a menores, a elegir su profesión libertad sindical, derecho a celebrar contratos individuales y convenios colectivos. **Capítulo V. Artos 80 al 88 Cn.**

4.2. CODIGO DEL TRABAJO

Es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el estado regula las relaciones laborales. Este código tiene por objeto fundamental, regular los derechos y

obligaciones de empleadores, trabajadores y proveer los medios, conciliar sus respectivos intereses, y definir el contrato de trabajo, aquel por el cual una persona se obliga mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta.

4.3. REGLAMENTOS

Un reglamento es un conjunto ordenado y coherente de preceptos o normas que regirán el trabajo en una empresa, en una organización, la convivencia en un edificio de apartamentos, en una comunidad, un deporte, entre otras alternativas. De alguna manera y para ponerlo en palabras más sencillas, el reglamento contiene una serie de indicaciones que son las que nos dicen la manera en la cual debe llevarse a cabo una actividad o cómo uno debe moverse en tal o cual contexto.

Cabe destacarse que el reglamento está conformado por una serie de reglas que deben ser observadas y respetadas por quienes integran la organización, empresa, o practican el deporte en cuestión, según corresponda. El reglamento y sus reglas nacerán de la discusión en común entre quienes tengan la potestad de discutir el contenido del reglamento y serán el resultado de un acuerdo, que una vez que esté vigente, sí o sí, deberá ser respetado.

Aquella persona que no respete un reglamento deberá atenerse a las consecuencias que generalmente tiene su inobservancia y que habitualmente implica la imposición de una pena o de un castigo. Por ejemplo, volviendo al ejemplo del deporte, en el fútbol está prohibido por reglamento que un jugador pase el balón con sus manos, por lo cual si eso sucede será sancionado por el árbitro, que es el profesional que se encarga de hacer cumplir el reglamento.

En tanto, a instancias del Derecho, un reglamento es una fuente de derecho, que forma parte integrante del ordenamiento jurídico de un país y que consiste en la disposición administrativa para desarrollar una ley o norma.

Al reglamento se lo considera a nivel nación como una norma jurídica, subordinada a la ley, de alcance general, y que es dictado a través de la administración pública para

regular su actividad y cualquier otra cuestión inherente a la misma. Generalmente, la aprobación del reglamento es una función que le corresponde al Poder Ejecutivo, aunque, también existen algunos órganos estatales que disponen de esa facultad.

Entre los sinónimos de uso más extendido para esta referencia se destacan los de código y de estatuto, que muchas veces son empleados indistintamente.[30]

4.4. NORMAS INDIVIDUALIZADAS

Su denominación indica, que estas normas son criterios resultado de la aplicación de las normas jurídicas que se crean para regular en forme individual un caso concreto por parte de una autoridad o por los mismos particulares. Quienes obligan a cumplirlas como en el caso de los contratos, y por ello no pueden dominarse normas jurídicas, de acuerdo a la naturaleza de sus características.

4.4.1. CONTRATOS INDIVIDUALES

Acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.

Cabe mencionar que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento.

Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio.

[30].http://www.definicionabc.com/derecho/reglamento.php

4.4.2. CONTRATO COLECTIVO

Un contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral. Este acuerdo puede regular todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornada, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo, representación sindical, etc. Las condiciones que establece este tipo de contrato son las condiciones mínimas en las que han de celebrarse las relaciones laborales en su ámbito de aplicación, de tal forma que el contrato que suscriba cada trabajador puede mejorarlas, pero no empeorarlas.

5. EL NUEVO CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN NICARAGUA

5.1. PRESUPUESTOS PROCESALES

De manera general los presupuestos procesales son los supuestos sin los cuales no puede iniciarse, ni desenvolverse válidamente un proceso en otras palabras "requisitos sin los cuales no pueden iniciarse ni tramitarse con eficacia jurídica un proceso", indispensables también para que el juez pueda dictar sentencia[31].

En lo que respecta a nuestro Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social estos presupuestos procesales deberán ser apegados principalmente a nuestra Constitución Política de manera que garantice la protección inherente de los Derechos Fundamentales. Por otra parte es importante destacar el cambio hacia los nuevos procedimientos en la técnica jurídica como el hecho de dejar los antiguos procesos hacia un procedimiento oral, eficaz.

5.1.1. DE LOS PRINCIPIOS

Son orientaciones básicas establecidas en el Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social sobre las cuales se desarrolla el derecho en la parte procesal de

[31] Ortiz Urbina, Roberto – Derecho Procesal Civil Tomo I – Managua BITECSA 2003.

nuestra materia y sobre las cuales también se organiza el proceso, es decir bases que se deben tener presentes en todo el proceso.

Cabe mencionar que doctrinalmente existen una gran gama de principios procesales que se han establecido a la largo de la evolución de la ciencia en la teoría del Derecho Procesal Laboral, pero en este caso nos toca analizar en cuanto los codificadores establecen en nuestro Derecho Positivo, el artículo 2 del Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece 12 principios que obedecen a un proceso moderno, concentrado y agilizado entre los cuales tenemos[32]:

1) **Oralidad**: 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; (Expedientes).
2) **Concentración**: Realizar los actos procesales todos en la audiencia.
3) **Inmediación**: Presencia de la autoridad judicial en el proceso y audiencias.
4) **Celeridad**: Es decir la rapidez de las actuaciones y emisión de resoluciones, utilizar economía procesal.
5) **Publicidad**: La accesibilidad del público, las partes tendrán libre acceso al expediente así como el derecho a ser informados de todas las actuaciones y diligencias que conllevan el proceso con las excepciones que puedan acordarse para salvaguardar la intimidad de las personas.
6) **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
7) **Gratuidad**: Consistente en que todas las actuaciones, trámites o diligencias del juicio, serán sin costo alguno;

[32] Ley No. 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua. Aprobada el 31 de octubre de 2012.

8) **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.
9) **Ultrapetitividad**: Que implica reconocer derechos que resultaren demostrados o probados en juicio, aun cuando no hayan sido invocados en la demanda;
10) **Lealtad y buena fe procesal**: Tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias;
11) **Primacía de la realidad**: Que implica el compromiso de la autoridad judicial en la búsqueda de la verdad material; y
12) **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. **Arto. 2 CPTSSN.**

5.1.2. NATURALEZA

Las normas procesales y todo el proceso son de orden público y defienden los derechos sociales contenidos en la Constitución Política de Nicaragua y otras leyes especiales de la materia[33].

5.1.3. CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS PROCESALES

El nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece tres criterios:

a. El derecho y la doctrina procesal laboral: el derecho como principal fuente de la búsqueda de justicia, en lo que respecta a la teoría general del proceso esto obedece al principio general de legalidad que no podrá tramitarse ningún supuesto jurídico que no esté contemplado en la ley.
b. La Jurisprudencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación: siendo la última instancia en materia laboral en Nicaragua las sentencias del Tribunal Nacional

[33] Articulo 1, Ley 815 "Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua" aprobado el 31 de octubre del 2012.

Laboral de Apelación son la doctrina legal que sirven como guía a los diferentes procesos que deberán ser encausados en llevar una misma directriz es decir la unificación en cuanto a la interpretación de la ley, y evitar sentencias e interpretaciones contrarias.

c. La interpretación analógica. **Arto. 3 CPTSSN.**

5.1.4. DERECHO SUPLETORIO

d. Existe la posibilidad de acontecimientos no previstos en la ley en este caso el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece que la norma supletoria es el Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua, en los supuestos que esto no tenga contradicción con los principios o letra del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. **Arto. 4 CPTSSN.**

5.1.5. SUPREMACÍA DE LA PERJUDICIALIDAD LABORAL

Según los juristas es una novedad la determinación de la supremacía de la prejudicialidad laboral, cuya importancia recae en evitar que de manera dolosa un trabajador busque chantajear a su empleador con recursos penales, lo cual se había convertido en una práctica común, para afectar de manera dolosa al empleador; situación que violentaba el debido derecho a la defensa que posee el empleador en tal caso.

Los legisladores establecen en la norma que cuando un empleador cometa cualesquiera de los delitos contra los derechos laborales contemplados en la Ley No. 641 "Código Penal de la República de Nicaragua" en sus articulo 315, 316 y 317 y exista un procedimiento penal en contra del empleador, y sea demandado laboralmente en el transcurso, este deberá suspenderse para dar pase a la tramitación del proceso laboral correspondiente, lo que a nuestro parecer es bastante novedoso y garante de los derechos de los trabajadores. **Arto. 5 CPTSSN.**

5.2. DE LA JURISDICCION

Etimológicamente La Jurisdicción significa: *decir*, *declarar el derecho* y se deriva de la palabra latina "*Ius, y del verbo dicere*". La doctrina la conceptúa de manera general como "El Poder del Estado de impartir Justicia" en este sentido el Estado enviste de Jurisdicción a los jueces y órganos judiciales[34].

El Código Procesal del Trabajo en su caso hace un cambio bastante beneficioso para la materia al establecer que la distribución de la Jurisdicción Laboral sea aplicada por especialistas en la materia, y no por jueces civiles como venía sucediendo.

5.2.1. ORGANOS JURISDICCIONALES

Los órganos jurisdiccionales en materia laboral y de la seguridad social son:

1º. **Tribunal Nacional Laboral de Apelación**: Este ha constituido un gran acierto por parte de nuestros legisladores, ya que en tiempos pasados existía una variedad jurisprudencial que provocaba graves contradicciones entre los tribunales de apelaciones de las diferentes circunscripciones. Esto afectaba en gran manera los derechos fundamentales de los trabajadores, porque se suscitaban dos factores, el primero es que la parte no podía conocer a ciencia cierta cuál era el criterio de aplicación de la norma por parte del Tribunal, y el segundo es que no podía existir un criterio jurisprudencial prolijo ya que como se dijo anteriormente existía diversidad de criterios.

2º. **Los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social**: que serán atendidos por los jueces de distrito del trabajo es la instancia jurisdiccional correspondiente con competencia para conocer demandas laborales[35].

[34] Ortiz Urbina, Roberto – Derecho Procesal Civil Tomo I – Managua BITECSA 2003.
[35] Ley No. 260 "Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua, Publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 137 del 23 de Julio de 1998.

5.2.2. JURISDICCION ESPECIALIZADA Y DISTRIBUCION TERRITORIAL

La jurisdicción especializada es aquella que por medio de la misma Ley el Poder Judicial a través de sus órganos correspondientes ejerce de forma exclusiva por razón de la materia especial, en este caso laboral.

La Ley 815 faculta a los órganos jurisdiccionales con una jurisdicción especializada es decir delimita efectivamente la materia en cuanto al ejercicio de la jurisdicción, es decir que ellos conocerán exclusivamente las pretensiones que promuevan respecto al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Por su parte El Poder Judicial por medio de la Corte Suprema de Justicia creara y organizara la distribución territorial de los órganos jurisdiccionales laborales y de la Seguridad Social en atención al requerimiento de su servicio y funcionamiento. Se han instalado Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social en cada cabecera departamental respectivamente. **Arto. 7 CPTSSN.**

5.3. DE LA COMPETENCIA

La competencia en un sentido subjetivo es donde tiene que ver con relación al órgano jurisdiccional el derecho y a la vez el deber de conocer el asunto determinado; y con relación a las partes el derecho de llevar ante este órgano el asunto y el deber de sometimiento a la actividad.

La competencia hace que la Jurisdicción sea una potestad potencial, pues al ejercerse en acto, en el caso concreto, se transforma en competencia.

La competencia en nuestra materia determinada por la ley de manera improrrogable e irrenunciable es decir que los órganos jurisdiccionales competentes no pueden dejar de conocer una causa para la cual son competentes. **Arto. 8 CPTSSN.**

5.3.1. COMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA

Contemplado en el artículo número 9 del nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, esta hace referencia a la naturaleza o materia que conceptúa el contenido, la esencia de la relación jurídico-material o pretensión material. En lo que respecta a nuestro proceso la competencia material tiene que ver:

a. Conflictos Individuales.
Conflictos Colectivos de carácter jurídico.
Conflictos entre sociedades cooperativas y sus socios.

b. Pretensiones en materia de Seguridad Social en relación a prestaciones, afiliación, inscripción, recaudación y cotización.

c. De la tutela de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, libertad y organización sindical, es decir: Derechos Sindicales.
Reintegro.

d. Impugnación de las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo.
Reparos efectuados por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. **Arto. 9 CPTSSN.**

5.3.2. COMPETENCIA POR RAZON DE LA CUANTIA

La Competencia por cuantía se establece para determinar que cusas podría conocer los órganos jurisdiccionales en las diferentes instancias, para este supuesto de competencia por razón de la cuantía es algo que el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social continua contemplando lo cual pensamos es un tratamiento bastante acertado ya que las autoridades judiciales del trabajo y seguridad social, conocerán de toda demanda laboral y de seguridad social independientemente de la cuantía. **Arto. 10 CPTSSN.**

5.3.3. COMPETENCIA POR RAZON DEL TERRITORIO

Esta referida directamente al territorio y comprende el domicilio de las personas y las situaciones de las cosas.

El nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece la competencia por razón del territorio de la siguiente manera:

a. El del lugar de la celebración del contrato o el de la ejecución del trabajo o del domicilio del demandado a elección del demandante.
b. El del domicilio del demandante, cuando se traten de acciones derivadas de la materia seguridad social.
c. En el caso de contratos de trabajo celebrados en Nicaragua para ejecutarse en el extranjero, el domicilio será el nicaragüense. **Arto. 11 CPTSSN.**

5.3.4. COMPETENCIA FUNCIONAL DE LOS JUZGADOS DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El proceso está dividido en diferentes partes esenciales es decir que en cada una de las diferentes partes del mismo pueden darse circunstancias sobrevenidas por tal razón para cada tratamiento procesal que se dé en el proceso (tal es el caso de incidencias, incidentes, impugnaciones) es competente funcionalmente el órgano conocedor de la causa principal que en este caso son los Juzgados del Trabajo y de Seguridad Social. Así lo establece el artículo 12 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. **Arto. 12 CPTSSN.**

5.3.5. COMPETENCIA FUNCIONAL DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES.

De igual manera en cuanto al Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece su competencia funcional:

a. Conocer las Apelaciones en contra de las resoluciones que dicten los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social.
b. Conflictos de competencia que surjan entre los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social de distintas circunscripciones. **Arto. 13 CPTSSN.**

5.3.6. REGLAS RELATIVAS A LA FALTA DE COMPETENCIA

Las cuestiones de competencia es un conflicto entre dos o más órganos judiciales porque ambos se consideran competentes para conocer de un asunto determinado esto se llama cuestión positiva o bien porque se consideran incompetentes esto se llama cuestión negativa. Aunque en realidad se presume que hay un juez competente y otro incompetente, para ello el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social determina su tratamiento legal en sus artículos 14, 15 y 16 lo que nos expresa caminos para dilucidar este conflicto:

1) **Declaración de Oficio**: la que puede realizar la autoridad tal como lo menciona de oficio en cualquier fase del juicio e inclusive podrá hacerlo en la sentencia definitiva. **Arto. 14 CPTSSN.**
2) **Excepción opuesta en audiencia de juicio**: la que pueden oponer las partes la que se resolverá en la audiencia de juicio y será resuelta en la sentencia definitiva. **Arto. 15 CPTSSN.**
3) **Inhibitoria o declinatoria**: que se utiliza en el procedimiento civil de Nicaragua, no tiene cabida en los juicios laborales y de la seguridad social. **Arto. 16 CPTSSN.**

5.4. LEGITIMACION Y CAPACIDAD PROCESAL

5.4.1. LEGITIMACION PROCESAL

La legitimación procesal obedece la designación, la prueba, facultad o titularidad en un determinado acto, en este sentido están legitimados a la parte material o dueño del pleito y que estén en pleno goce de su derechos civiles, por tanto no están legitimados los menores de edad no emancipados, ni los interdictos por demencia u otro tipo de incapacidad[36].

[36] Análisis Comparativo de la Ley No. 815 "Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua" y la Ley No. 185 "Código del Trabajo de la República de Nicaragua"http://www.monografias.com/trabajos101/analisis-comparativo-ley-185-y-ley-815-del-procedimiento-laboral-nicaraguense/analisis-comparativo-ley-185-y-ley-815-del-procedimiento-laboral-nicaraguense.shtml#ixzz3GhWb76P6.

Según el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social la legitimación es la capacidad para ser parte en el proceso y a la vez les da tal facultad a:

a. Las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos ya sea en su carácter de empleadores o de trabajadores.
b. Las personas Jurídicas y organizaciones sindicales.
c. La administración del Estado y entes descentralizados.
d. Las asociaciones o comités y las comunidades de bienes. **Arto. 17 CPTSSN.**

5.4.2. CAPACIDAD PROCESAL

El texto del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece quienes poseen capacidad procesal:

a. Las personas trabajadoras adolescentes y los civilmente incapaces tienen capacidad procesal para ejercer los derechos y acciones derivados de la legislación laboral y de seguridad social a través de quien legalmente les represente.
b. En ausencia de la persona a quien corresponda la representación o la asistencia del civilmente incapaz, la autoridad judicial nombrará un guardador ad litem que lo represente.
c. Por las personas jurídicas y organizaciones sindicales comparecerán aquellos que legalmente las representen de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos y la Ley.
d. Por la administración del Estado, a excepción de los entes descentralizados administrativamente que gozan de personería jurídica, comparecerá el Procurador General de la República, o a quien delegue o nombre.
e. Las asociaciones o comités, cuando no tengan personalidad jurídica, comparecerán representadas por sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas. Por las comunidades de bienes comparecerá cualquiera de sus integrantes. **Arto. 18 CPTSSN.**

5.4.2.1. REPRESENTACION

La figura de representación responde a la actuación de confianza y a la vez una figura legal en donde el representante debe tomar parte en el proceso del mismo modo que podría hacerlo el mandante en todos los tramites, incidencias, y todo absolutamente todo acto del proceso, incluyendo la ejecución de sentencia[37].

Por su parte la norma procesal laboral y de seguridad social en Nicaragua da a las partes el derecho de comparecer en un proceso por sí mismo o bien a través de un representante legal acorde a los procedimientos establecidos por el mismo. Deberá nombrarlo ante fedatario o designado en la misma demanda o bien en el transcurso del proceso.

En el caso de de concurrencia de dos o más demandantes acumuladamente y no haya nombramiento expreso la representación la ostentare el asesor o procurador que firme la demanda o el primer demandante.

Lo que respecta a los sindicatos está legitimado para actuar en representación de los intereses colectivos y de los trabajadores además de los intereses propios como organización. **Arto. 19 CPTSSN.**

5.4.2.2. INTERVENCION DE ASESORES

En nuestro nuevo Código Procesal del Trabajo se mantienen casi lo mismo que puede ser que no se de la intervención precisa de un abogado o abogada, en este caso podrán asesorar:

a. Los abogados y abogadas en ejercicio.
b. Los dirigentes sindicales, a las que pertenecen los trabajadores y las trabajadoras para la defensa de sus intereses individuales o colectivos.
c. Los procuradores o procuradoras laborales.

[37] Ortiz Urbina, Roberto – Derecho Procesal Civil Tomo I – Managua BITECSA 2003.

d. Los estudiantes de derecho que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho del trabajo y seguridad social y en todo caso autorizados por la respectiva facultad de derecho y bajo su dirección y control.

6. LAS VIAS EN EL PROCESO LABORAL

6.1. VIA ADMINISTRATIVA

En materia laboral es fundamental agotar las vía administrativa ya que es un requisito esencial para llegar a la vía jurisdiccional en los casos de menor cuantía, en los demás casos de mayor cuantía es opcional recurrir a la conciliación. Ya que es la instancia competente para recurrir las partes en busca de llegar a un acuerdo.

La conciliación, en Derecho, es un medio alternativo para solucionar conflictos, a través del cual las partes resuelven directamente un litigio con la intervención o colaboración de un tercero.

En el caso de que el trámite conciliatorio administrativo no se hubiera celebrado en el plazo de diez días de efectuada la solicitud, se dará por agotada la conciliación administrativa y abierta la vía jurisdiccional, lo que deberá acreditarse acompañando a la demanda la constancia correspondiente;

La autoridad administrativa conocerá y resolverá en el tiempo establecido el caso sometido a su competencia, presenciando el debate y la evacuación de las pruebas, de las cuales obtiene su convencimiento. Es competente para conocer en el procedimiento, el Inspector (a) Departamental del Trabajo donde se firmó el contrato o se pactó la relación, o donde se presta la relación laboral, a elección de la parte actora. Cuando se esté negociando un pliego de peticiones, la autoridad competente para conocer y resolver sobre la solicitud de cancelación de contrato de trabajo por causa justa del trabajador firmante de dicho pliego, es el conciliador quien aplicara el presente procedimiento.

En la tramitación del procedimiento, la autoridad administrativa formará un expediente con las peticiones de las partes, las actas que se levanten, los documentos que se presenten y las resoluciones que en él se dicten. Con la finalidad de ilustrar a la autoridad administrativa, las audiencias serán grabadas por cualquier medio tecnológico.

6.2. VIA JURISDICCIONAL

En esta vía sus Órganos a recurrir son a como lo establece el código procesal del trabajo y de la seguridad social ley 815 son los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social y el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones están son las dos entidades donde las partes pueden recurrir una vez dictado el fallo por el juez si la sentencia causo agravio a unas de las partes esta tendrá la opción de recurrir ante el tribunal nacional laboral de apelación para que conozco y resuelva durante los plazos establecidos en el código procesal del trabajo y de la seguridad social.

Proceso para recurrir ante la vía jurisdiccional primer paso será la demanda ver si está bien formulada si cumple con los requisitos esenciales el juez deberá ver si la persona demandante es legitimada si tiene la capacidad para ser parte en el proceso ya sea si es trabajador o empleador es decir si son partes del juicio, luego verificar si tiene capacidad procesal mediante la verificación de su edad ya que la ley le otorga este derecho que toda persona cumplido sus diez y seis años es capaz en materia laboral para desempeñar funciones laborales, sino tienen capacidad podrán ser representada por un abogado, una vez interpuesta la demanda el juez mandara a notificar a las partes para que concurran ante él. Luego el juez deberá fijar las fechas donde se celebraran las audiencias una vez comparecieron las partes tienen las oportunidades de interponer algún incidente si se da el caso, transcurriendo cada audiencias la parte demanda puede pedir al juez alguna medida cautelar ya sea un embargo preventivo si existe alguna sospecha que el demandado puede evadir de sus activos económicos con el fin de no pagar su obligación esto se puede pedir ante del proceso o mediante el proceso este sigue su curso con normalidad luego pueden presentarse algunos atrasos ya sea la acumulación de autos

luego viene el termino probatorio donde las partes del juicio deberán presentar sus pruebas, como se conoce existe la carga de prueba y el código procesal del trabajo y de la seguridad ley 815 lo establece de manera clara ya que el demandante tiene la carga de probar los hechos constitutivo y al demandado los hechos que extingan la obligación.

La autoridad deberá ver cuales pruebas son admisible y cuáles no tendrán valor legal en el proceso es decir una prueba dudosa o ilícita el juez desestimara esa prueba y por lo tanto la ley establece claramente los tipos de pruebas porque las califica. Luego viene la declaración de las partes, el juez deberá ver si las pruebas que se presenten sean validas ya sea por peritos o documentos, antes se pueden dar unas diligencias que la ley establece que es la conciliación sino hubo arreglo entre las partes el juicio sigue con sus trámites del proceso con normalidad ya que es fundamental en esta materia agotar la vía administrativa.

Después de la demanda pueden darse muchas cosas desde diligencias como contra demanda, subsanación, practicas de pruebas anticipada, incidentes. Luego unas vez presentadas todas las pruebas ya sea documental, pericial, testifical llega los alegatos de alegatos de conclusión y algunas diligencias finales para mejor proveer viene lo final que es la sentencia que deberá de contener sus requisitos y formalidades una vez dictada la sentencia por el juez del juzgado del trabajo si existe la violación de algún derecho o si alguna de las partes ha sido agraviada con ese fallo de manera injusto que se le violento su derecho deberá interponer su recurso ante el órgano superior que será el Tribunal Nacional Laboral de Apelación conocerá de los recursos interpuestos contra las sentencias definitivas dictadas por los juzgado del trabajo en el término que la ley establece que una vez notificada la sentencia, la parte que quiere interponer el recurso tiene el plazo de ocho días de interponer desde que se le notifico su resolución ante este órgano la parte perjudicada expondrá su agravios para que se le brinde un derecho que tiene ya sea para modificar su sentencio o para que le pongan fin a todo el conflicto ya que una vez resolviendo esta instancia pasaría hacer cosa juzgada. Interpuesto el recurso

se mandara a notificar a las parte para que conteste los agravios la parte ganadora del primer contienda ante el juez del trabajo puede pedir la ejecución provisional de la sentencia y en caso de que puede evadir su pago la obligación laboral pedir un embargo de los bienes para asegurar su pago el perjudicado puede oponerse pero esto lo resolverá el tribunal nacional laboral de apelación donde realizara su debida función ya sea que realice subasta de los bienes del empleador para pagar la obligación contractual entre empleador y empleado. Es así de esta forma como se puede llevar a cabo el proceso de un conflicto laboral recurriendo ante las instancias correspondientes agotando la vía administrativa para luego recurrir a la jurisdiccional donde el juez del trabajo realizara el juicio hasta llegar a dictar la resolución donde la parte perjudicada con este fallo puede interponer el recurso de apelación ante el órgano superior que es el TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACION apegado a derecho todos sus actos, tramites o diligencias legales etc. Tramitándose todo el proceso a como lo establece la ley 185 CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA.

CAPITULO III

RESOLUCIONES JUDICIALES EN EL NUEVO CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. CONSIDERACIONES GENERALES

1.1. CONCEPTO Y CARACTERISTICAS GENERALES

Las Resoluciones Judiciales son actos procesales, y por los que se resuelven por el órgano jurisdiccional las pretensiones y pedimentos de las partes, mediante una declaración de voluntad del Estado encarnado en ese organismo[38].

Valen las resoluciones en cuanto manifiestan el querer del Estado y no en cuanto lo declarado es voluntad del órgano que lo pronuncia, razona, dilucida o explica.

Estos actos realizados por el Juez o el Tribunal en el que se destacan las siguientes características generales.

1) **Competencia**: El Juez o Tribunal debe estar dotado de Jurisdicción y competencia para conocer el asunto, por otra parte no debe estar implicado ni ser objeto de recusación.
2) **Voluntad**: Todo debe ser eficaz es decir que no hay procesos ni actos procesales simulados, a ello le anexamos que no debe haber ninguna intimidación o uso de fuerza.
3) **Licitud del Acto**: Todo debe ser acorde a lo establecido en la Ley.
4) **Forma**: Estos autos y resoluciones tienen formalidades es decir requisitos que deben llenar para su validez legal.

2. CALSIFICACION DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES

De conformidad con el Arto. 414 y 415 del Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua, y reforma del 2 de Julio de 1912, las Resoluciones Judiciales en Nicaragua, se Clasifican así:

[38] Gómez Orbaneja, Emilio - El Derecho Procesal Civil 8va Edición - Madrid España 1976.

1. **Autos de mero Trámite**: llamados en la doctrina y en varias normas procesales: decretos, providencias y que corresponden a lo que la doctrina llama: Actos procesales de Ordenación, los que llevan el desarrollo normal del proceso, que lo conducen por las distintas etapas, hasta ponerlo en estado de conclusión. Cabe expresar que en derecho comparado y la doctrina se califican como Providencias a lo que nosotros llamados Autos de Mero Trámite, y que se llama autos a las resoluciones que resuelven incidentes.
2. **Sentencias**: estas se dividen en dos grandes categorías:
   1) Definitivas: Que son las que ponen termino al proceso resolviendo las pretensiones de las partes, de fondo, el derecho subjetivo que se tutela.
   2) Interlocutorias: Estas a su vez se dividen en:
      a. Interlocutorias Simples: Que solo resuelven aspectos incidentales y no toca el proceso principal.
      b. Interlocutorias con Fuerza de Definitiva: que a la vez que resuelven cuestiones incidentales influyen directa e inmediata en el proceso al que también le pone fin.

2.1. PROVIDENCIAS DE MERO TRÁMITE

Es una facultad directiva de los órganos jurisdiccionales, que consiste en dictar resoluciones que son necesarias para que el proceso se desarrolle y continúe su curso hasta el final[39].

Las Resoluciones Judiciales deben ser claras, precias y congruentes, los autos de mero trámite tienen como finalidad exclusiva la ordenación y el desarrollo del proceso. Son autos de mero trámite, lo que equivale a decir que no contienen ningún juicio de parte del juez sino que únicamente establece los caminos en los cuales se fundan el proceso. Un ejemplo de estos es el auto que dicta el Juez de Distrito del Trabajo sobre la admisión de la demanda a los 5 días de haber sido interpuesta[40].

[39] Castellano, Edwin – La Resoluciones Judiciales, Costa Rica 2011. Pág. 1
[40] Ley No. 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Arto. 77 Inc. 1, Publicado en la Gaceta, Diario Oficial N° 229 del día 29 de Noviembre del año 2012.

Las Providencias de mero trámite no solamente obedecen a una cuestión procesal sino que también están determinados previamente por los principios del proceso como los es el caso de el principio de Impulsión de Oficio y el de Inmediación; es decir que es un deber de la autoridad judicial tramitar y dar actuaciones procesales según corresponda y no se produzca la paralización del proceso tal y como lo establece el **Arto 2 inc f. CPTSSN.**

2.1.1. REQUISITOS

a) Identificación del Órgano Judicial que las dicta.

b) Lugar, Fechar y hora en que se dicta.

c) Resolución detalla.

d) Mandamiento para Notificación a las partes.

e) Firma de la autoridad que las dicta y del secretario o secretaria que la autoriza.

2.1.2. PROVIDENCIAS DE MERO TRAMITE EN EL NUEVO CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Como antes habíamos mencionado en este nuevo proceso as providencias de mero trámite no obedecen solamente a una cuestión procesal, sino que también a cuestiones de principios y presupuestos procesales; dentro de las garantías en el proceso encontramos que el legislador establece principios que van en contraposición a la retardación de justicia; planteamiento muy acertado ya que en Nicaragua existía un problema de esa índole que aquejaba principalmente al sector más pobre, los trabajadores.

Atendiendo a los principios:

a. **Celeridad**: Principio que orienta a la economía procesal y rapidez de las actuaciones y resoluciones, así lo establece el inciso d del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

b. **Impulsión de Oficio**: El deber de tramitación y actuación procesal de manera eficaz y que marca la pauta para el curso normal del proceso.

c. **Inmediación**: Esto implica la presencia necesaria y obligatoria de la autoridad judicial en los actos y audiencias, es decir requisitos indispensables para que sea dictada una resolución.

"… Se entiende como providencias de Mero Trámite aquella que son necesarias para la sustanciación del proceso"[41]

Algunos de las providencias de mero trámite en el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social son:

a. El auto que dicta el Juez de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social para subsanar la demanda que este falta de algún requisito para su admisión, o bien haya alguna omisión o imprecisión en la misma.
b. El auto de admisión de la demanda que se dicta 5 días después de presentada, en donde señala el día y la hora para la celebración de la audiencia.
c. El auto que establece la realización de una audiencia especial para practicar diligencias para mejor proveer por parte del órgano judicial.
d. El auto que admite un remedio o un recurso interpuesto por cualquiera de las partes contra alguna resolución judicial dictada por el mismo órgano.
e. El auto que manda a notificar la apelación (una vez interpuesta) a la parte apelada para que presente el escrito de contestación de los agravios.

2.1.2.1. CARACTERISTICAS

Podemos señalar tres aspectos generales:

a. Tienen como finalidad encaminar el proceso y cumplir paso a paso cada uno de los actos procesales requeridos.
b. No resuelven ningún hecho o supuesto jurídico, pero pueden pronunciarse sobre algún acto procesal y establecer algún ordenamiento acerca de los mismos como subsanar o realizar algún otro acto.

[41] Arto 123, Ley N° 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

c. Sujetas a oposición de remedios y recursos; ya que deberán cumplir para su validez con las formalidades establecidas por la Ley (autoridad que las dicta, términos para dictarlo, firma, fecha, etc.)

2.2. LAS SENTENCIAS EN EL NUEVO CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La sentencia es la forma normal de terminar el proceso, en contraposición con otros modos de terminar el proceso establecidos en el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social: Desistimiento, Allanamiento, Transacción y Conciliación.

La sentencia es pues la resolución donde se deciden definitivamente las cuestiones debatidas y para ellos el juez o tribunal debe hacer expreso pronunciamiento de la pretensión material formulada en la demanda y los hechos probados mediantes los supuestos establecidos en la Ley[42].

2.2.1. SENTENCIA DEFINITIVA EN EL JUICIO ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA

Una vez tramitado el proceso realizadas las audiencias fijadas se procederá a dictar sentencia que contendrá el resultado del litigio entre las partes.

También la sentencia definitiva obedece a los principios establecidos en el artículo 2 del la Ley 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, El Principio de Concentración ya que la sentencia definitiva resolverá:

a. El Objeto Principal del pleito, además de ello;

b. Las excepciones interpuestas: En la audiencia de juicio se opondrán cuantas excepciones la parte estime procedente y la contestación de las mismas y estas deberán ser resueltas en la misma sentencia definitiva. **Arto 90 inc 2 CPTSSN.**

[42] Parajeles Vindas, Gerardo, Curso de Derecho Procesal Civil Con Jurisprudencia, Volumen I. Rincón del Vago Salamanca 1998.

c. Las cuestiones Incidentales (Siempre que los incidentes sean promovido con anterioridad a la audiencia de juicio) es decir aquellas cuestiones que siendo distinta al objeto principal del proceso, guarde relación con el mismo y precise la práctica de prueba. **Arto. 31 CPTS.**

2.2.1.1. REQUISITOS

El artículo 101 del Condigo Procesal del Trabajo establece los requisitos formales que deberá contener la sentencia:

a. Identificación del Órgano Judicial que la dicta.
b. Lugar, fecha y hora en que se emite.
c. La relación sucinta de los antecedentes procesales.
d. Establecimientos de Hechos Probados que deberán ser motivados en relación a las pruebas practicadas.
e. Fundamentación Jurídica que deberán contener, entre otros, consideraciones generales, doctrinales y principios de equidad y de justicia que correspondan,
f. El fallo que deberá pronunciarse sobre todas las cuestiones e incidentes que hayan sido objeto de debate, resolviéndolas de manera congruente.
g. Firma de la autoridad judicial que la dicta y del secretario o secretaria que la autoriza.

Cabe mencionar un requisito indispensable para su validez establecido en el articulo 102 como es la inmediación del juez o jueza competente, en lo que se refiere a que debe ser dictada necesariamente por la autoridad que presidio la audiencia de juicio, por su parte en caso de cualquier enfermedad incapacitante o fallecimiento, o bien la perdida de jurisdicción este no pudiera dictarla, nuestra legislación manda a una nueva celebración de la audiencia de juicio.

La sentencia deberá ser especifica y clara suscitando todo lo establecido por la Ley así también en el caso que una sentencia condene al abono de una cantidad deberá determinar el concepto y la cuantía de esta.

2.2.2. SENTENCIA SOBRE UN INCIDENTE POSTERIOR A LA AUDIENCIA DE JUICIO

Citado anteriormente el principio de concentración en el proceso laboral establece que incluso las sentencias definitivas deberán resolver las cuestiones incidentales, la Ley 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece el tratamiento procesal de las mismas en sus artículos 31, 32, 33, 34 y 35; pero cabe mencionar que el momento de su interposición determinará si su resolución será producida en la sentencia definitiva del proceso (en caso de haber sido interpuesto antes de la audiencia de juicio) o bien una sentencia que resuelva tal incidente (interpuesto después de haber pasado la audiencia de juicio). Esta resolución judicial deberá dictarse en un término de 5 días posteriores a la audiencia de juicio.

Es importante tomar en cuenta esta sentencia ya que la misma puede ser recurrida de apelación no de una manera independiente sino con la sentencia definitiva.

2.2.2.1. SENTENCIA EN LAS MODALIDADES ESPECIALES DEL PROCESO

Es la resolución judicial que se produce en los procesos que se desarrollen para tutelar judicialmente cualquier derecho fundamental o bien para las acciones colectivas y cuyos procesos están regulados en el Titulo III Capitulo I y Capitulo II respectivamente De la Ley N°815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

2.2.2.2. LA QUE RESUELVE UNA SOLICITUD DE TUTELA JUDICIAL

A lo largo de la evolución del derecho del trabajo la protección a los derechos fundamentales se ha incorporado a este derecho. Por tal razón no cabe duda que lo establecido en la Ley 815 acerca de estos es una muestra del reconocimiento y de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en las relaciones laborales.

Sin duda alguna este procedimiento de tutela judicial de los derechos sindicales o de cualquier otro derecho fundamental es de suma importancia.

Esto consiste en que la relación de subordinación y dependencia, característica de la relación laboral, es la que origina la posibilidad de que el trabajador pueda percibir que sus derechos fundamentales no están siendo respetados en el marco de la relación laboral. Estos son derechos que no solo son aquellos típicamente laborales sino que también aquellos que le pertenecen por el hecho de ser un ser humano[43].

En lo que respecta a nuestro proceso cualquier trabajador o sindicato que considere violentados los derechos de libertad sindical u cualquier otro derecho fundamental podrá pedir la tutela.

Para efectos de este proceso se entiende por derechos fundamentales[44]:

a. Libertad de Asociación y Libertad Sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
b. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
c. Abolición efectiva del trabajo infantil.
d. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, referidos en la declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento adoptada en 1998 por la organización internación del trabajo.

2.2.2.3. LA QUE RESUELVE ACCIONES COLECTIVAS

La doctrina plantea que una acción colectiva es aquella acción por la cual la búsqueda de objetivos se lleva a cabo por más de una persona, nada diferente a lo que el arto 112 de la Ley 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; sin embargo no podemos obviar que el mismo artículo delimita al establecer lo siguiente "*Las que versan*

[43] Aste te Mella, Claudia Paola – Protección de los derechos fundamentales bajo el procedimiento de tutela judicial, en el marco de la tercerización laboral. Facultad de Derecho – Universidad de Chile. Santiago, Chile Diciembre 2009.
[44] Articulo 105, inciso 2, Ley 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

sobre la afectación de intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y versan también sobre la aplicación e interpretación de una ley, convenio colectivo, o de una decisión o practica de la empresa".

2.2.2.3.1. CARACTERISTICAS

a. Deberá ser dictada en un término de 3 días después de celebrada la audiencia.

b. Es una sentencia ejecutable desde el momento que se dicte.

c. La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto.

2.2.3. SENTENCIA DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES QUE RESUELVE EL RECURSO DE APELACION.

Esta sentencia emitida por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación es la que resuelve el recurso de apelación interpuesto contra las sentencias definitivas dictadas por los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social y frente a los autos definitivos que pongan fin al proceso y aquellos otros que la Ley expresamente señale.

2.2.3.1. CARACTERISTICAS

a. Son dictadas en un término de 60 días después de interponer el escrito de expresión de agravios.

b. Resuelven sobre Infracciones de normas o garantías procesales que originen nulidad absoluta en las actuaciones o parte de ellas.

c. Resuelven infracciones de normas sustantivas.

d. Se pronuncia sobre las cuestiones planteadas en el escrito de expresión de agravios.

e. Esta sentencia causan estado de Cosa Juzgada.

CAPITULO IV

LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. LOS MEDIOS DE INMPUGNACION

1.1. ASPECTOS GENERALES

Los medios de impugnación han atravesado por una serie de etapas, en el devenir histórico, así en el derecho antiguo los medios de impugnación (recursos, remedios, etc.) son inimaginables debido al carácter religioso de las sanciones, decisiones, etc. que dirimían conflictos, nos referimos a que el juicio era una expresión de la divinidad teniendo un carácter infalible.

En una etapa posterior ya surgen los recursos como un medio de revisión de la sentencia. En el antiguo proceso español tenía en este sentido un ansia ilimitada de justicia, por ello la cosa juzgada era tan débil que siempre existía la posibilidad de plantear otro recurso.

De manera general podemos afirmar que a lo largo de la historia los medios de impugnación han venido evolucionando de una manera necesaria como una institución que corrige los errores y las injusticias o bien la mala práctica del derecho por parte de los judiciales, que con tanta frecuencia se cometen en todas las instancias del proceso. Es decir que los medios de impugnación tienden a satisfacer las exigencias de una justicia mejor.

1.1.1. CONCEPTO

Impugnación proviene del latín “Impugnatio”, acción y efecto del verbo “impugnare”, que significa: contradecir, refutar, combatir. Acción y efecto de atacar, tachar, retar. En la doctrina jurídica se refiere a los medios que tienen por finalidad atacar la resolución

judicial, un documento, una actuación, y otros actos procesales, para obtener su revocación o anulación.

Generalmente en el derecho la expresión impugnación tiene un sentido amplio: se utiliza para designar tanto las inconformidades de las partes y demás participantes contra los actos jurisdiccionales. En lo que respecta a nuestro código y nuestro derecho procesal del trabajo y de la seguridad social, las impugnaciones tienen por finalidad atacar la resolución judicial, ya que obedece al principio de la concentración procesal al impugnar una resolución judicial se impugna por ende audiencias, actos, u otros supuestos jurídicos a diferencia de otras legislaciones que establecen procedimientos específicos para impugnar los diferentes actos procesales.

Los medios de impugnación son procedimientos que sirven para atacar las resoluciones judiciales, que solo pueden ser utilizados por la parte que se sienta agravada, los medios de impugnación solo pueden valerse a través de los supuestos legales establecidos en nuestro Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social acorde con los principios del debido proceso.

1.1.2. NATURALEZA JURIDICA

Resulta importante establecer y conocer la naturaleza jurídica de las instituciones jurídicas que se encuentra en nuestra legislación vigente, pues sirve para identificar las implicaciones jurídicas que surgen al utilizarlas. Por lo tanto hablamos específicamente a la esencia y propiedad característica del derecho.

Tres son los sistemas sobre la naturaleza jurídica de los medios de impugnación:

1. Por una parte unos consideran que en los medios de impugnación hay una renovación de la instancia, de tal modo que se examina la sentencia que ha sido impugnada y por ende todo el proceso por el cual fue dictada[45].
2. El segundo consiste en limitar estrictamente la apelación, revisión etc. de la sentencia impugnada solamente a través de los agravios y solo a la materia que ellos tratan[46].
3. Finalmente un sistema mixto, que sigue un término medio entre los mencionados anteriormente, ya que revisa la sentencia impugnada, también basada en la expresión de agravios y no solo esto sino también vicios ocultos que quizás en la revisión salgan a la luz, y dando inclusive la oportunidad de recepción de pruebas que no pudieron recibirse en primera instancia[47].

Tomando en cuenta los antes mencionado en nuestro sistema jurídico procesal en materia del trabajo y de seguridad social consideramos la aplicación de un sistema mixto, todo esto apegado al análisis de nuestro proceso es este sistema mixto donde encontramos las más cercanas similitudes, es decir que en nuestro sistema se acogen que los medios de impugnación basándonos en agravios hacia las partes, por otra parte el principio de la Ultrapetitividad y por ende la anulación de todo un proceso que lleva consigo la renovación total de toda una instancia lo que reformula un nuevo proceso e inclusive la evacuación de todos los actos procesales (pruebas, audiencias etc.).

1.1.3. CARACTERISTICAS

De manera general los medios de impugnación se caracterizan:

1. "Son actos procesales": Lo interponen una de las partes interesadas o en contienda, que considera estar agraviada por una resolución judicial o administrativa.

[45]. Gutiérrez Quisbert Raúl Alejandro, "Medios de Impugnación, Los Recursos de Revocatoria, Casación y Compulsa", Universidad Mayor de San Andrés, La Paz – Bolivia 2002. Pag. 2 (Versión Digitalizada).
[46]. Idem.
[47]. Gutiérrez Quisbert Raúl Alejandro, "Medios de Impugnación, Los Recursos de Revocatoria, Casación y Compulsa", Universidad Mayor de San Andrés, La Paz – Bolivia 2002. Pag. 2 (Versión Digitalizada)

2. "Su interposición supone siempre un procedimiento anterior": Es decir un proceso donde haya sido dictada una resolución judicial y esta es impugnada suscitando su revisión ya sea en la misma instancia (remedios) o en una superior (recursos verticales), esto significa que puede suceder el inicio de un nuevo procedimiento dentro del proceso ya sea ante el mismo judicial o uno superior buscando a como se dijo anteriormente la revisión de la resolución atacada en atención a los agravios expuestos, leyes, y derechos violentados etc.

3. "Control de Legalidad": Sin lugar a dudas la incorrecta aplicación de la norma sustantiva o bien de la norma adjetiva, conlleva a una aplicación deficiente del derecho por lo cual los medios de impugnación atacan estas actuaciones, es decir una manera legal de subsanar errores, ya bien sea por la aplicación de cualquiera de los dos derechos (sustantivo y adjetivo), al utilizar un medio de impugnación se puede llegar a la corrección de estos errores y esto reforma, modifica o revoca una sentencia con el fin de aplicar correctamente la ley y apegarse a un verdadero ideal de justicia[48].

1.1.4. OBJETO

La impugnación tiene por objeto general la misma resolución judicial de ello se deriva que esta misma es atacada con diferentes finalidades, si bien de una manera técnica procesal se busca la subsanación de errores que causan agravios a las partes afectadas, por otra parte como medio de obtención de una verdadera justicia lo cual para estos aspectos podemos definir como una correcta aplicación del derecho.

La impugnación es el acto de recurrir especialmente contra las resoluciones del juzgador, al realizar este acto jurídico se busca objetar, rebatir contradecir o refutar esta decisión.

Dicho esto establecemos que los medios de impugnación tienen como objeto-finalidad, la modificación o anulación total o parcial del acto viciado. Por modificación entendemos

[48]. Gutiérrez Quisbert Raúl Alejandro, "Medios de Impugnación, Los Recursos de Revocatoria, Casación y Compulsa", Universidad Mayor de San Andrés, La Paz – Bolivia 2002. Pag. 2 (Versión Digitalizada)

la reforma del acto cuestionado con arreglo a derecho. Por otra parte la anulación deja sin efecto el acto viciado y se ordena la reposición al estado anterior a fin de que se rehaga o simplemente se tome inexistente. Aunque es pertinente mencionar que si la impugnación no procede, la resolución cuestionada quedara firme y todos sus actos son validos, es decir el proceso genera sus consecuencias legales.

Para Vescovi La finalidad y fundamento de la impugnación constituye un principio político que rige el sistema impugnativo. Los medios de impugnación, sostiene, aparecen como el lógico correctivo para eliminar los vicios e irregularidades de los actos, representando un modo de buscar su perfeccionamiento; y en definitiva, una mayor justicia.

Podemos afirmar entonces que objeto y finalidad de los Medios de Impugnación es principalmente la **"Revisión de los actos procesales"**: dado que los actos procesales son actos humanos, están expuestos a la falibilidad del hombre, por ello mismo, son susceptibles de revisión por el propio juez o un superior jerárquico. Por ejemplo en la reposición corresponde al propio juez revisar su decreto, mientras que en la apelación, es la instancia superior la que procede con la revisión de la sentencia. Excepcionalmente la norma procesal prescribe cada uno de los procedimientos y establece a la vez cuales resoluciones judiciales pueden ser revisadas, por ejemplo las providencias de mero trámite no admiten recurso alguno. **Art. 123 CPDTSS.** Por otra parte cabe mencionar que el judicial encargado de llevar la tramitación del recurso o remedio está obligado no solo a revisar los agravios expresados por las partes afectadas, es decir que si en el examen que realiza a todo el proceso nos solo encuentra el acto viciado o denunciado, sino que también se encontrase que existen otros actos no denunciados que afectan a las normas y derechos de las partes aun cuando estos no estén denunciados, en tal caso el efecto del

medio de impugnación es extensivo y la ley obliga al juzgador revisor a declarar, de oficio la nulidad de todos estos actos o de todo lo actuado inclusive[49].

1.1.5. CLASIFICACION

Son varias las clasificaciones de los medios de impugnación que se formulan; atendiendo a diversos factores como por ejemplo el órgano que los conocen, según la materia, etc. no obstante en la clasificación que mas concuerdan los autores del derechos y tratadistas en que los medios de impugnación se dividen en recursos y remedios, aunque algunos autores sostienen que esta clasificación obedece a mas de especie que una mera clasificación concreta que obedezca a principios y supuestos jurídicos, sin embargo la mayoría de la legislaciones laborales clasifican de esta manera los medios de impugnación como es el caso nuestro. Otra clasificación ofertada por la doctrina jurídica es en medios de impugnación ordinarios y medios de impugnación especiales[50], los primeros resuelven aspectos generales del proceso o bien los que son resueltos por el juez de primera instancias tal sería el caso de la reposición y aclaración, y los segundos cuando existen vicios que causen la nulidad total del proceso como el caso de Apelación que puede inclusive revocar una sentencia de primera instancia y que a la vez es un medio tramitado ante un superior jerárquico.

2. LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN SEGÚN EL NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Para hablar de los medios de impugnación en nuestra legislación debemos remontarnos primeramente al origen legal de estos, los cuales se originan en el art. 20 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua[51].

"Doble Instancia

[49] Donaires Sánchez, Pedro, "Los Principios de la Impugnación" Universidad Mayor de San Marcos. Lima – Perú 2005.
[50] Rangel, Ricardo, "Clasificación de los Medios de Impugnación" México Febrero 2014.
[51] Ley No. 260 "Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua" aprobada el 15 de Julio de 1998 y publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 137 del Jueves 23 de Julio de 1998.

Todas las sentencias de primer grado, dictadas por los jueces, podrán ser impugnadas por las partes mediante el recurso de apelación, sin perjuicio de los demás recursos establecidos por la ley.

En todo proceso, cualquiera que sea la materia, solo habrán dos instancias".

Se establece por principio la doble instancia en nuestro sistema procesal y en nuestro caso las instancias son: Como primera instancia tenemos los Juzgados de Distrito del Trabajo y como Segunda Instancia El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones creado por la Ley de Reforma y adiciones a las Ley No. 260 Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua y creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones[52].

La doble instancia aparece como una medida de garantía ante la administración de justicia, anteriormente explicábamos que las actuaciones por parte de nuestros judiciales obedecen al uso de la racionalidad humana, pues es eso lo que somos humanos, y tal condición está sujeta a que en la aplicación de la ley se cometan errores u omisiones que causen agravios a cualquiera de las partes; por ello la doble instancia aparece como principio en nuestra ley orgánica es decir una garantía de parte del Estado en pro de la sociedad y una verdadera justicia.

Nuestro Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social nos ofrece en el Libro Tercero "De las Impugnaciones" un sistema concentrado al respecto, establece las directrices de los procedimientos a llevarse en una impugnación estableciendo tipos, clases de recursos y remedios así cada una de las disposiciones para ellos, sus alcances y tramitaciones. Quizás la parte de la economía procesal en este sistema concentrado es la más acertada por ende el procedimiento se torna ágil y satisfactorio para las partes, podemos decir que si obedece a sus principios y se busca la manera de propiciar justicia. Una parte importante de mencionar es la del Incidente de Nulidad de Actuaciones acogida en el capítulo III, en el artículo 137 del Código, lo que doctrinalmente no es acorde como una clasificación de los medios de impugnación, pero que según nuestra legislación este incidente tiene una naturaleza

[52] Ley No. 755 "Ley de Reforma y adiciones a las Ley No. 260 Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua y creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones" aprobada el 16 de febrero del 2011 y publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 57 del 24 de marzo del 2011.

impugnativa de manera que apegándonos a nuestra legislación vigente y no a la doctrina jurídica resulta ser un medio de impugnación, de manera que como tal será abarcado en este capítulo.

2.1. CONCEPTO

Nuestro Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social define los medios de impugnación por omisión al establecer en el artículo 120:

"Contra las resoluciones judiciales de los órganos judiciales proceden:

a) Los recursos que se resuelven por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación: el de apelación y el de hecho; y
b) Los remedios: que se interponen y resuelven en la misma instancia: la reposición y la aclaración.

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

Es decir que se deduce que son actos procesales que primeramente se caracterizan por atacar las resoluciones judiciales, representan los medios por el cual una parte puede pedir a la autoridad judicial la revisión de las resoluciones judiciales, ya bien sea para reformar, modificar e inclusive anular su contenido.

Por otra parte nos da una pauta para su clasificación al dividirlos en Recursos y Remedios, también nos soporta la determinación de competencias al establecer quién es la autoridad judicial que resuelven los recursos de apelación y de hecho, y que autoridad judicial resuelven los remedios de reposición y aclaración.

Podemos concluir Que según nuestro Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social Los Medios de Impugnación son actos procesales que atacan las resoluciones judiciales para que sean reformadas, aclaradas o bien anuladas, cuando existe uno o más vicios procesales dentro de los diferentes procedimientos o en la aplicación del derecho sustantivo, para los cuales la misma ley establece su tramitación y órganos competentes a conocer.

2.2. CLASIFICACIÓN SEGÚN NUESTRO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA

El código clasifica los medios de impugnación en:

a) Recursos,
b) Remedios,
c) Incidente de Nulidad de Actuaciones.

Los recursos son medios de impugnación que se resuelven por el órgano superior jerárquico, tal es el caso de la apelación y de el de hecho, estos atacan la resolución definitiva del proceso, es decir la que pone fin al juicio.

Los remedios por su parte son recursos horizontales que se interponen y se resuelven en la misma instancia. Constituyen procedimientos dentro del mismo proceso, tal es el caso de los remedios de reposición y el de aclaración.

El Incidente de Nulidad de Actuaciones es un trámite de nulidad, esta disposición debe analizarse con cautela, partiendo del hecho que un incidente no posee en sí mismo una naturaleza impugnativa sino resolutiva de cuestiones accesorias al proceso que tienen estrecha relación con el objeto principal del proceso, sin embargo el incidente de nulidad de actuación es una versión muy específica establecida en la ley como un medio impugnativo pero que siempre deberá ser tramitado conforme a las disposiciones establecidas en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

2.3. DENOMINACION

Cabe aclarar que el error en la denominación es una flexibilidad en el proceso del trabajo y de la seguridad social, lo que el código establece que basta con que cumpla con las disposiciones legales establecidas en el mismo y se deduzca el propósito del recurso o remedio, deberá admitirse aun cuando la denominación no esté correcta. **Art. 121 CPTSSN.**

2.4. ALCANCES DEL REMEDIO O RECURSO

Lo establecido en el artículo 122 de nuestro Código es lo que podemos determinar cómo característico de los medios de impugnación es decir sus características en las cuales también reflejan parte de la naturaleza jurídica se trata de lo siguiente:

1. El Recurso o remedio obliga a realizar una revisión a todo el proceso principalmente aquellos puntos de la resolución que causen agravios a las partes, la finalidad principal de un medio de impugnación es la revisión a través de este examen se determinan si existen vicios procesales o cualquier otra aplicación errónea de la ley esto puede llevar a la reforma, modificación y anulación de las resoluciones judiciales.
2. La interposición de un remedio no paraliza la tramitación de lo acordado en la resolución impugnada, por lo que será llevada a cabo continuándose con el proceso, salvo cuando la Ley disponga expresamente lo contrario.
3. La interposición del Recurso de Apelación suspende el cumplimiento de lo resuelto. Salvo que se solicite y acuerde su ejecución provisional[53].

2.5. LOS REMEDIOS

2.5.1. REMEDIOS EN EL NUEVO CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA

2.5.1.1. REMEDIO DE REPOSICIÓN

La reposición la podemos definir como la acción en la que se solicita reformar una resolución del tribunal o juez que la dicto[54]. Esta definición no es en sí muy cercana a la que nos ofrece el contexto de nuestro Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el recurso de reposición es utilizado con la finalidad de pedir a la autoridad judicial que revoque el auto dictado en donde se causen agravios a la parte, y se pide la reposición de un acto; por ejemplo el caso del **Arto. 29 de la ley 815 CPTSS**, que dice: **"*Suspensión justificada. La***

[53] Art 138 "Ley 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de la República de Nicaragua" "La ejecución provisional de sentencias podrá pedirse ante la autoridad judicial de instancia desde el mismo momento en que se haya admitido el recurso de apelación, respecto a sus pronunciamientos no impugnados, sin necesidad de caución".
[54] Diccionario Jurídico "CONSULTOR MAGNO" Mabel Goldstein Buenos Aires – Argentina.

audiencia una vez convocada únicamente podrá suspenderse a petición de ambas partes o por motivos justificados acreditados a juicio del órgano judicial. En el caso que se suspendiere, la autoridad judicial citará en el mismo acto a las partes para que tenga lugar, dentro del plazo máximo de diez días".

2.5.1.1.1. MODO DE TRAMITARSE

Emitida la resolución judicial (no definitiva) que causa agravio se llevaran a cabo los siguientes pasos.

a) Después de notificada la resolución judicial se deberá interponer el recurso por escrito dentro de un plazo de tres días. Este escrito deberá contener la expresión y argumentación jurídica del agravio causado, además deberá estar firmado por la parte o bien por el apoderado judicial debidamente nombrado ante fedatario público.

b) De conformidad con el **Arto. 125 de la ley 815 CPTSSN** se admite a trámite dicho recurso y por medio de un auto el judicial concede el término de tres días hábiles a la parte demandada, para que alegue lo que tenga a bien.

c) Una vez vencido dicho término y con la contestación o no de la parte demandada, la autoridad judicial deberá dictar resolución sobre el recurso en un plazo de tres días siguientes. Contra esta resolución que resuelve el recurso de reposición no cabe ulterior recurso, salvo lo que la misma ley establezca para ello.

2.5.1.2. REMEDIO DE ACLARACIÓN O AMPLIACIÓN

Este remedio conocido doctrinalmente como aclaratoria de sentencia o bien recurso de aclaratoria, lo definen como el acto mediante el cual el juez corrige algún error material, suple una omisión o aclara algún concepto oscuro en la sentencia dictada por el[55].

[55] [55] Diccionario Jurídico "CONSULTOR MAGNO" Mabel Goldstein Buenos Aires – Argentina.

Los jueces de distrito del trabajo y de la seguridad social y el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones podrán una vez dictada la sentencia aclarar algún concepto oscuro o suplir cualquier omisión en lo que respecta a las peticiones en la demanda, este remedio procede contra las resoluciones judiciales que pongan fin al proceso o bien aquellas sentencias que resuelvan incidentes. **Inc. 1 Art. 126 CPTSSN**.

Cabe mencionar que este remedio al igual que la reposición son recursos de horizontales es decir que se interponen y se tramitan ante el mismo judicial que dicto la sentencia, este remedio puede interponerse tanto contra las sentencias que ponen fin al juicio e incidentes en primera instancia, como también contra las sentencias que resuelven el recurso de apelación y el recurso de hecho en la segunda instancia.

2.5.1.2.1. MODO DE TRAMITARSE

Dictada la sentencia y debidamente notificada a las partes, este remedio podrá interponerse cuando la resolución judicial incurra en algunos de los siguientes puntos:

1. **Oscuridad en algún punto resuelto sometidos a juicio y ordenados por la ley**: esto significa que en la parte resolutiva de sentencia no deben existir incongruencias entre lo pedido en la demanda y lo que se resuelve en la sentencia, o bien entendemos por oscuridad la aquella parte en donde la redacción no expresa claramente la idea y tiende a confundir a las partes y por tal razón la ejecución de la misma se vuelve inoperante.
2. **Error material**: es un error que adolece las resoluciones judiciales por omisión o por equivocación, este mal se da no precisamente en las normas procesales, sino en su contenido y en la aplicación del derecho sustantivo.
3. **Omisiones en cuanto a las peticiones en la demanda**: es decir cuando se quede alguna petición en la demanda sin resolver, no podemos dejar de un lado el principio de Ultrapetitividad que es un principio en nuestro proceso, la ley otorga competencia al juzgador para conocer y resolver sobre puntos que quizás no estén solicitados en la

demanda pero que si son derechos que son violentados o bien desconocidos por la parte demandada deberán obligatoriamente ser resueltos y reconocidos, obedeciendo a la máxima constitucional que los derechos laborales son irrenunciables. Esto no debe confundirse con la incongruencia que mencionamos en el primer punto ya que toda resolución deberá estar legalmente argumentada y en este caso de la Ultrapetitividad no es la excepción.

Pasos del Procedimiento:

a) El remedio se interpone en un plazo de 3 días después de notificada la sentencia, deberá realizarse por escrito ante el mismo judicial que dicto la resolución judicial, y deberá hacerse de forma subsidiaria el recurso de apelación. En la solicitud de aclaración se deben puntualizar las frases o los conceptos dudosos u oscuros o patentizar el error del cálculo por medio de explicación de ese error para hacerlo notar.

b) Si el recurso es interpuesto en la segunda instancia, la ejecución de la sentencia quedara suspensa hasta que el tribunal resuelva el remedio.

c) Interpuesto el recurso el juez o tribunal deberá resolver el remedio sin necesidad de oír al resto de las partes y tendrá un plazo de 5 días para ello.

2.6. RECURSOS

2.6.1. RECURSOS EN EL NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

2.6.1.1. RECURSO DE APELACION

2.6.1.1.1. CONCEPTO

Es un recurso ordinario y vertical, es el principal recurso, bastante común y el más utilizado, su fundamento principal es la doble instancia al ser resuelto por el superior jerárquico.

Según el Dr. Roberto J. Ortiz Urbina en su obra Derecho Procesal Civil Tomo II: “La apelación es un acto procesal de impugnación de la parte o de un tercero con derecho a

apelar que frente a una resolución impugnable y perjudicial dictada por un juez o tribunal de primera instancia, pide la actuación de la ley a su favor, para que tal tutela se le brinde por un tribunal superior en grado que conocerá de la misma controversia con amplitud jurisdiccional. Al Tribunal o Juez inferior se le llama A-Quo, al Tribunal o Juez superior se le llama Ad-Quem".

Esta definición es una definición bastante civilista pero que sin lugar a dudas nos enmarca un concepto bastante general el cual podemos aplicar en tanto a la manera procesal, y tomar algunas ideas importantes, partiendo que si bien, es cierto nuestra legislación en materia del trabajo y de seguridad social busca acercarse a la propiciación el bienestar social del sector débil en la relación laboral y apartar la fuerza civilista de la autonomía de la voluntad.

El Dr. Ortiz Urbina nos aborda lo siguiente:

1) La doble instancia.
2) La impugnación.
3) El agravio.

Características fundamentales del recurso del apelación, por lo que respecta a nuestro Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social no nos da un concepto concreto de la apelación pero tomamos la parte definitoria del artículo 128 que establece la competencia pero a la vez arroja información necesaria para que a través de sus características podamos definirlo: "*El recurso de apelación es un medio de impugnación que ataca las sentencias definitivas dictadas por los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social (Primero Instancia) en toda clase de procesos, también frente a los autos definitivos que pongan fin a los mismos y aquellos otros que la ley expresamente señale"*[56].

[56] Art. 128 Ley No. 815 "Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social".

2.6.1.1.2. OBJETO

La apelación tiene un objeto bastante concreto; la revisión de la resolución judicial impugnable haciendo un examen de todas las actuaciones de primera instancia. **Inc. 4 Art. 130 CPTSSN.**

La revisión deberá basarse en buscar si existió alguna infracción de norma o vulneración de garantías procesales las cuales deberán ser especificadas por el apelante, o si hubiese alguna norma infringida, o algún acto u omisión que causen indefensión. En esto deberá el apelante ser muy cauteloso ya que todas las actuaciones apeladas deberán ser denunciadas oportunamente mediante protesta legal. Inc. 3 Art. 130 CPTSSN.

Lo antes mencionado obedece a que la sentencia es una resolución impugnable esta condición se debe a que la misma causa agravios a la parte, esta es la condición legal para que se pueda hacer efectivo el uso del recurso el cual buscara una revocación total o parcial de la sentencia.

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones es el órgano jurisdiccional competente para conocer los recursos de Apelación. (Este tribunal nace como una necesidad de procesos laborales claros, armónicos y organizados por instancias judiciales eficientes[57]).

2.6.1.1.3. APELACIÓN DIFERIDA

Figura contenida en el artículo 129 de nuestro Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en este supuesto el legislador utiliza la acción de diferir[58] para referirse al recurso de apelación que queda suspenso, interpuesto en contra de algún auto en el proceso siempre que esta probabilidad este contemplada en la ley, sin embargo cabe hacer una aclaración bastante pertinente que en lo que respecta a la apelación diferida no es que existe este tipo de apelación o bien sea ajena al recurso de apelación en sí; pues

[57] Inc. II "Considerandos" Ley No. 755 "Ley de Reforma y Adiciones a la Ley No. 260. Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones" aprobada el 16 de febrero de 2011 y publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 57 del 24 de Marzo de 2011.
[58] Diferir: "Dilatar o suspender la ejecución de una cosa". DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO "UNIVERSO" Grupo OCEANO Barcelona, España.

esto no es más que un mismo recurso de apelación con la salvedad de que no será resuelto en el término, sino que esta será resuelta por el tribunal superior (TNLA) junto con la apelación de la sentencia definitiva, es decir su resolución y tramitación estará suspensa y sujeta a la condición de interposición de recurso de apelación en contra de la sentencia definitiva, por lo cual si no hay una apelación en contra de la sentencia definitiva las apelaciones diferidas quedaran ineficaces.

Obedeciendo al principio de concentración el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones dará resolución a las apelaciones diferidas en la sentencia que resuelva el recurso de apelación contra la sentencia definitiva.

2.6.1.1.4. TRAMITACION DEL RECURSO DE APELACIÓN

1º. Primera Parte: Ante el Juzgado que dicto la resolución judicial.

1) El recurso de apelación deberá interponerse ante el juzgado que haya dictado la resolución que se impugne dentro de un plazo de ocho días contados desde el día siguiente de su notificación. **Art. 131 CPTSSN.**

2) Interpuesto el recurso el juzgado en un término de dos días deberá emitir un auto en donde admita o rechace el recurso, siendo admitido, este mandara a notificar a la parte apelada y concediéndole un término de diez días para que presente escrito de contestación de agravios. **Art. 132 CPTSSN.**

3) Una vez vencido dicho término y con la contestación o no de la parte recurrida, se remite todo lo actuado al Tribunal Nacional Laboral de Apelación. Esta disposición deberá estar contenida en el mismo auto que admita el recurso.

2º. Segunda Parte: Tramitación ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

Por esta parte se lleva un proceso sencillo y ágil en lo que respecta a una tramitación normal del recurso de apelación.

Remitido el expediente al Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, todas las actuaciones serán revisadas por este tribunal, lo primero es el recibimiento de las

actuaciones, los magistrados se pondrán de acuerdo respecto al día y hora en que trataran la causa y resolverán el recurso sometiendo el caso a votación y se decidirá por mayoría de votos de los magistrados del tribunal, en la ausencia de uno de ellos (ya sea por motivo justificado, recusación o inhabilidad) se procederá a escoger uno de entre los magistrados suplente al azar es decir de forma aleatoria para que este tome su lugar.

2.6.1.1.5. ADHESIÓN A LA APELACION

La adhesión a la apelación es el derecho que tiene la parte apelada de recurrir y adherirse al recurso ya entablado por el apelante, para que de igual manera sean llevados a revisión los agravios expresado por el apelado, por este medio queda demostrado cual ambas partes poseen garantías dentro del proceso para la tutela de sus derechos y de igual manera esta adhesión busca la revocación total o parcial de la resolución judicial impugnable.

a) En el lapso establecido por la ley para la contestación de agravios en ese mismo escrito deberá el apelado adherir la apelación para lo cual formulara los correspondientes agravios. **Inc. 2 Art. 133 CPTSSN.**

b) El juez concederá un término de ocho días a la parte contraria (ósea el apelante que es recurrido por la adhesión) para que conteste los agravios expresados. **Inc. 2 Art. 133 CPTSSN.**

c) Al finalizar el termino para la contestación de agravios el juez deberá remitir el expediente judicial al Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, dentro de los tres días siguientes después de vencido el ultimo termino. **Inc. 3 Art. 133 CPTSSN.**

d) Luego de esto se realizara el procedimiento común para la resolución del recurso de apelación por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. **Art. 134 CPTSSN.**

2.6.1.1.6. ALCANCES DE LA RESOLUCIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN

Las características de esta resolución ya han sido abordas sin embargo es importante recalcar algunos puntos respecto a sus alcances, mediante un análisis al artículo 135 del

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, podemos concluir que la resolución del TNLA tiene tres alcances:

1. Resolución sobre infracciones a la norma procesal.
2. Resolución sobre infracciones a la norma sustantiva.
3. Resolución congruente de las peticiones en la interposición del recurso y en el escrito de contestación de agravios.

En lo que se refiere a las normas procesales el artículo establece que deberán resolverse sobre las infracciones de normas o garantías procesales y estas originen una la nulidad absoluta de las actuaciones o partes de ellas. Al encontrar la existencia de ello, las medidas resolutivas que tomara el Tribunal es primeramente declararlo así, y ordenar la devolución de las actuaciones para su continuación a partir de la diligencia inmediatamente anterior al defecto que la origino. **Inc. 1 Art. 135 CPTSSN.**

Por su parte las infracciones a la norma sustantiva es decir cuando exista un error material y los errores recaigan sobre el fondo del asunto; existiendo la posibilidad que los procedimientos dentro del proceso hayan sido establecidos y tramitados de manera correcta pero que en el ejercicios de los mismos se contenga alguna disposición en contravención de alguna de las partes; esto puede llevar al Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones a pronunciarse sobre la sentencia revocándola totalmente y resolviendo el fondo del asunto.

Consideramos la atención a este punto en lo que refiere que es un requisito que la parte apelante el deber de expresar puntualmente los agravios en la sentencia o bien las partes o puntos de las resoluciones judiciales que no estén conforme a ley o que incurran en las infracciones antes mencionadas (normas procesales o derecho sustantivo). Sobre ello deberá el Tribunal pronunciarse y resolver; como también sobre otros puntos que aunque no estén pedidos por mayoría de votos de los miembros del tribunal podrán hacerlo de oficio en lo que se refiere a garantías procesales.

2.6.1.1.7. COSA JUZGADA

Según Andrés de Oliva, puede verse la cosa juzgada como el estado jurídico en que se encuentran algunos asuntos o cuestiones que han sido objeto de enjuiciamiento definitivo en un proceso. Así se dice que "ya hay cosa juzgada, o eso es cosa juzgada". Como efecto en una resolución judicial es referente a su firmeza e impugnabilidad, es decir cuando ya a una resolución judicial no cabe ningún recurso por que el tiempo para que adquiera su firmeza se vence[59].

Otro concepto: "Es la irrevocabilidad que adquiere los efectos de la sentencia cuando contra ella no procede ningún recurso que permita modificarla. Impugnabilidad de la sentencia, tal es la preclusión de los recursos que procedan con ella"[60].

La cosa juzgada se caracteriza principalmente por sus efectos, tenemos un efecto de fuerza ejecutiva, para referirnos a la fuerza que corresponde al acto victorioso en pretensiones de la demanda es decir que se puede ejecutar la sentencia; y un efecto de fuerza obligatoria es decir la excepción de cosa juzgada, para que se respete lo decidido para que nunca más se vuelva a demandar por el mismo sujeto, sobre la base del mismo objeto, y con fundamento en la misma causa de pedir[61].

Es importante dejar claro estos puntos que nos dan una pauta para el análisis a lo que nuestro Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social nos ofrece respecto a la cosa juzgada. **Art. 136 CPTSSN.**

"Contra las Sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones no habrá ulterior recurso, salvo los remedios de aclaración o ampliación que serán resueltos de acuerdo a lo señalado en este Código, las resoluciones que dicten el Tribunal causaran estado de cosa juzgada".

De este artículo podemos deducir:

[59] Diccionario Jurídico ESPASA, Editorial Calpe S.A Madrid – España 2007.
[60] Diccionario Jurídico "Consultor Magno" de Mabel Goldstein. Buenos Aries Argentina.
[61] Ortiz Urbina, Roberto. "Derecho Procesal Civil Tomo I" Bitecsa Managua Nicaragua, 2003.

1. El principio de doble instancia (al ser el tribunal superior el que resuelve que es la segunda instancia del proceso)
2. Contra las sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones no cabe ulterior recurso, solamente el de aclaración (art. 126 CPTSSN), que es un recurso que se utiliza contra las sentencias definitivas es decir que procede la aclaración contra la sentencia que ponga fin al juicio. Este remedio no tiene tanto las características de un medio de impugnación porque no contiene ningún agravio ni tiene por objeto nulidad, remoción o medicación de la sentencia que lo motiva. Su fundamento estriba en la necesidad de que las resoluciones sean claras y precisas, por este medio se pretende que se aclaren los puntos o términos de la sentencia que sean oscuros, ambiguos o contradictorios.
3. Nos deja claro que la segunda instancia es decir las resoluciones judiciales dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones causan estado de cosa juzgada.
4. El uso de la excepción de cosa juzgada: como un arma en el proceso para que la parte demandada no sea atacada como lo dice PALLARES: por el mismo sujeto, sobre la base del mismo objeto, y con fundamento en la misma causa de pedir.

2.6.1.2. RECURSO DE HECHO

Este recurso aparece en nuestro derecho porque en el caso de la absoluta negativa de la apelación, el apelante no tendría ya la oportunidad de lograr la revocación de la resolución judicial que le produce agravio, y esta como explicábamos antes quedaría en estado de cosa juzgada, y podría ejecutarse en perjuicio del apelante agraviado. Por esta razón nuestro Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en pro de evitar perjuicios a cualquiera de las partes establece este recurso de hecho como un modo de asegurar "una vía" de admitir el recurso de apelación cuando este haya sido rechazado por el juez de primera instancia.

El recurso de hecho es un recurso en si por que ataca la resolución del juez donde rechaza el recurso de apelación interpuesto, y este es revisado por el Tribunal superior. El

objeto de este recurso es lograr que el tribunal admita el recurso de apelación que no fue admitido por el juez de primera instancia, ya que la primera resolución que da el tribunal es precisamente esa si es o no procedente el recurso de apelación por la vía de hecho.

2.6.1.2.1. NATURALEZA

El recurso de hecho tiene como objetivo principal dos cosas, por una parte la revocación de la resolución judicial que no lo admitió y por otra parte la admisión del recurso de apelación rechazado en primera instancia, por tales razones la naturaleza jurídica del recurso es meramente impugnativa, aunque no dejamos de un lado el caso que prevé la ley respecto al silencio judicial; pero que sin lugar a dudas es un rechazo tácito.

Además de ello es importante señalar que este recurso se interpone directamente ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, lo que sin lugar a dudas es una garantía para la parte apelante como un medio justo de hacer efectivo el derecho a recurrir en contra de las sentencias que causen agravios y el de principio de doble instancia.

2.6.1.2.2. TRATAMIENTO PROCESAL

El tratamiento procesal de recurso de hecho está contenido en el artículo 127 de nuestro Código, este establece:

1º. Negada la apelación, ya sea por auto dictado en donde no admita el recurso o bien por silencio judicial y no haya pronunciación alguna sobre el recurso entablado, la parte apelante deberá interponer el recurso de hecho directamente ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, y deberá hacerlo efectivo en un término de tres días, mas el termino de la distancia (fijado por el juez no mayor de diez días), una vez notificada la negativa de admisión o transcurrido el plazo sin que haya pronunciamiento judicial (dos días). Los requisitos para este recursos es acompañar el escrito de interposición del recurso de hecho los siguientes documentos: copia de la cedula de notificación de

la sentencia apelada, el escrito de apelación con su expresión de agravios y la notificación de negativa de admisión por parte del juzgado de primera instancia, en caso que hubiere. **Art. 127 CPTSSN.**

2º. Recibidas las diligencias por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones este en un plazo de diez días hábiles deberá resolver sobre su admisión y ordenara en el auto de admisión lo que tenga a bien.

3º. Admitido el recurso se llevara a cabo el proceso común para la tramitación del recurso de apelación entablado.

2.7. INCIDENTE DE NULIDAD DE ACTUACIONES

2.7.1. CONCEPTO

Es una figura que persigue el principio general impugnativo, lo que por regla general del derecho establece que todo acto procesal del Juez o Tribunal que infrinja la ley o los derechos de las partes es impugnable, muchos doctrinarios coinciden en que el incidente de nulidad de actuaciones es una sanción que la ley impone a los actos jurídicos sobre sus efectos normales cuando en su ejecución no sean guardas las formas prescritas en la ley, por lo que es un medio para que las partes ataquen este problema que es contraria a las formalidades exigidas por las normas legales.

2.7.2. CAUSALES

El uso de este incidente puede darse en las condiciones expresamente señaladas por el art. 137 de nuestro código, es específicamente cuando existe algún vicio en la notificación del fallo hacia el demandado, y buscar mediante la vía incidental la nulidad de actuaciones o inclusive de la sentencia firme **(Inc. 1 del Art. 137 CPTSSN).**

De igual forma no establece las siguientes causales:

… a) De fuerza mayor, que le impidió comparecer en todo momento, aunque haya tenido conocimiento del litigio por haber sido citado en forma.

b) Desconocimiento del juicio y de la sentencia por no habérsele notificado personalmente la demanda o estar mal consignado en la misma los datos de su domicilio a estos efectos…

Es decir que por principio general de derecho procesal la falta de notificación o vicios en ella causa indefensión, y si hay indefensión entonces hay nulidad absoluta; tal es el caso en que las partes se vean agraviadas por causa de vicios en la notificación. Pero en todo caso de estimarse con lugar dicho incidente se declarara la nulidad de todo lo actuado desde la fecha de señalamiento de la audiencia de juicio y ordenara nueva celebración del mismo. **Inc. 3 Art. 137 CPTSSN.**

2.7.3. OBJETO

El último párrafo del art. 137 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece lo siguiente:

"Este incidente tiene por objeto el esclarecimiento de las causas que impidieron la notificación del demandado, y no suspenderá la ejecución de la sentencia, salvo que se preste caución o garantía suficiente de la condena, intereses y costas. El auto que recaiga podrá ser objeto de recurso de apelación en un solo efecto".

El párrafo 4 del mismo artículo:

"La resolución en caso de estimar la pretensión del demandado declarara la nulidad de todo lo actuado desde la fecha de señalamiento de la audiencia de juicio ordenara nueva celebración del mismo".

Por su parte la ley nos muestra claramente cuál es la intención de este incidente el cual puede ser interpuesto dentro del proceso o bien luego de terminado y este firme la sentencia.

2.7.4. MODO DE TRAMITARSE

La manera de tramitarse es la misma por regla general de cualquier incidente lo cual está contemplado en los artículos 31 al 35 del capítulo II del Título IV del Libro I de

nuestro Código, deberán cumplirse con todos los requisitos establecidos y se resolverá en la sentencia definitiva en concordancia con el principio de concentración y al ser interpuesto después de firme la sentencia, la resolución que le dé respuesta podrá ser apelada en un solo efecto es decir que el juez inferior mantendrá competencia sobre la causa por cuestiones de ejecución provisional de la sentencia.

Entonces deberá ser interpuesto por escrito ante el juzgado que conoce la causa a mas tardar al día siguiente hábil que el hecho llegue a conocimiento de la parte que lo proponga y se tramitara en cuerda separada; pero cuando sea promovido con anterioridad a la audiencia de juicio, como lo mencionamos antes su resolución se producirá concentradamente junto con la cuestión principal en la sentencia, con las excepciones y condiciones establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. **Art. 31 CPTSSN.**

Junto con el escrito fundamentado jurídicamente (Si no está debidamente fundamentado será rechazado de inmediato sin ulterior recurso), deberán presentarse las pruebas documentales que estimen necesarias y de haber pruebas de otra naturaleza, deberán ser igualmente propuestas en el escrito de promoción del incidente. **Art, 32 CPTSSN.**

El juzgador deberá pronunciarse sobre la admisión del incidente en un término de tres días y en el auto que dicte deberá establecer los requerimientos como también citaciones para la pruebas propuestas y así mismo la fijación de la fecha y de la hora de la audiencia donde se evacuaran las practicas de las pruebas y en donde también las partes podrán alegar lo que a su derecho le convenga. Esta audiencia no podrá ser fijada en un plazo mayor de diez días. **Art, 33 CPTSSN.**

En la audiencia se recibirán las pruebas que hayan sido admitidas por el judicial y sin más trámite se dictara resolución en un plazo de cinco días, teniendo las partes el derecho de apelar en la sentencia definitiva. **Art. 34 CPTSSN.**

CAPITULO V

ANÁLISIS DE SENTECIAS QUE RESUELVEN MEDIOS DE IMPUGNACIÓN CONFORME AL NUEVO CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. ANALISIS A RESOLUCION JUDICIAL QUE RESUELVE UN REMEDIO DE REPOSICION (ANEXO 1)

Con el objeto de enriquecer nuestra monografía hemos dedicado este capítulo V para la realización de un pequeño análisis a algunas sentencias que resuelven los medios de impugnación en estudio, a continuación un análisis general de sentencias:

1.1. RESOLUCION JUDICIAL QUE RESUELVE EL REMEDIO DE REPOSICIÓN-(ANEXO No. 1)

1.1.1. ASPECTOS GENERALES

1) **No. De Causa**

   EXPEDIENTE NO. 000141-1013-2014LB JUICIO PRINCIPAL

2) **Actor**

   CRISTHIAN FERNANDO PEREZ SELVA.

3) **Demandado**

   SANTA HELENA INVERSIONES SOCIEDAD ANÓNIMA Y DESARROLLOS CONVIVIR SOCIEDAD ANÓNIMA.

4) **Recurrente**

   CRISTHIAN FERNANDO PEREZ SELVA.

5) **Contraparte**

   SANTA HELENA INVERSIONES SOCIEDAD ANÓNIMA Y DESARROLLOS CONVIVIR SOCIEDAD ANÓNIMA.

6) **Medio de Impugnación Utilizado**

REMEDIO DE REPOSICIÓN.

7) **Autoridad Judicial Competente**

JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE MASAYA.

1.1.2. ASPECTOS ESPECÍFICOS

1.1.2.1. OBSERVACIONES

Primeramente hay que dejar en claro que esta es una resolución judicial que resuelve un remedio de reposición y no una sentencia definitiva. En esta resolución se observa claramente el procedimiento establecido en el artículo 125 CPTSSN, se presenta el escrito de interposición del recurso dentro del término señalado por la ley que es de tres días después de notificada la resolución;

"Visto el escrito firmado por el licenciado ***PEDRO ANTONIO BLANDON LEIVA,*** *en su calidad Apoderado General Judicial del señor* ***CRISTHIAN FERNANDO PEREZ SELVA,*** *en contra de las empresas* ***SANTA HELENA INVERSIONES SOCIEDAD ANONIMA Y DESARROLLOS CONVIVIR SOCIEDAD ANONIMA,*** *presentado por el licenciado* ***FRANCISCO JAVIER LUNA VALDIVIA,*** *a las diez y veinte minutos de la mañana del día trece de febrero del año dos mil quince, mediante el cual interpone remedio de reposición"…*

(En este caso el auto donde se establecía la fecha y hora para la realización de audiencia de conciliación y de juicio es el objeto del recurso de reposición)

"JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MASAYA.
Veinticuatro de febrero del año dos mil quince. Las once de la mañana"…

El judicial se pronuncia hasta once días después de interpuesto el recurso lo cual nos parece un tanto tardío sin embargo no lo suficiente como para suponer una retardación de justicia; analizando que a estas instancias ya existe una demanda admitida, esta

resolución judicial que resuelve este recurso fue dictada trece días después de haber concedido el termino de tres días para que la contraparte alegase lo que tuviera a bien, si embargo aún restándoles los tres días que la ley concede a la autoridad judicial para resolver el recurso hay un lapso de 7 días mas que no debería existir, tomando en cuenta las mismas disposiciones mandadas por el judicial en el auto de admisión del recurso, "de resolver acorde a los términos y disposiciones establecidas en la ley" por tal razón la principal observación a este proceso es que hay una pequeña variación en el cumplimiento de los términos por otra parte compartimos los criterios del judicial con respecto a su decisión y fundamentación jurídica.

2. ANALISIS A RESOLUCION JUDICIAL QUE RESUELVE UN REMEDIO DE ACLARACION-(ANEXO 2)

2.1. ASPECTOS GENERALES

1) Recurrente

DANILO ANTONIO MARTINEZ RODRIGUEZ.

2) Medio de Impugnación Utilizado

REMEDIO DE ACLARACIÓN.

3) Autoridad Judicial Competente

JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE MASAYA.

2.2. ASPECTOS ESPECÍFICOS

2.2.1. OBSERVACIONES

Este proceso se llevó aparentemente acorde a la ley ya que cumple con todos los requisitos necesarios para su tramitación, los términos están correctos le dieron la impulsión al juicio de una manera correcta. Observamos que la parte que interpuso el remedio señala de manera específica la parte de la sentencia definitiva que solicita aclaren, (siguiendo la línea que el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones explica en su sentencia 1063/2013 del juicio No. 000003-0123-2011lb en donde explica referente al

recurso de aclaración lo siguiente: "*En la solicitud de aclaración se deben puntualizar las frases o los conceptos dudosos u oscuros y/o patentizar el error del cálculo por medio de explicación de ese error para hacerlo notar…"*) siendo este unos de los requisitos más importantes en la interposición de este remedio. Y la autoridad resuelve argumentando su decisión en derecho y aclarando lo solicitado y mandando a reformar la parte oscura de la sentencia.

3. ANALISIS DE SENTENCIA QUE RESUELVE UN INCIDENTE DE NULIDAD DE ACTUACIONES-(ANEXO 3)

3.1. ASPECTOS GENERALES

*"Vista la demanda firmado por el señor **ERICK RENE ABAUNZA NOGUERA,** en su calidad de ex trabajador del grupo musical **FUZION 4,** representado por el señor **FRAKLING GEOVANNY GUTIERREZ BARBOZA,** en su calidad de Director, y presentado por el licenciado NELSON TRINIDAD COLLADO RUIZ, en su calidad de abogado, a las ocho y quince minutos de la mañana, del día cinco de diciembre del año dos mil trece, con acción de pago de prestaciones sociales: vacaciones y décimo tercer mes, e indemnización por años de servicios, adjuntando los siguientes documentos: Constancia original del Ministerio del Trabajo y copia de cedula de identidad. Esta autoridad dictó auto a las nueve de la mañana del día veintisiete de enero del año dos mil catorce, mediante el cual ordenó la subsanación de la demanda"…*

1) **Actor**

   ERICK RENE ABAUNZA NOGUERA

2) **Demandado**

   FRANKLING GEOVANY GUTIERREZ BARBOSA

3) **Acción Principal**

   ACCION DE PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES: VACIONES Y DECIMO TERCER MES, E INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO.

4) **Recurrente**

FRANKLING GEOVANY GUTIERREZ BARBOSA

5) **Contraparte**

ERICK RENE ABAUNZA NOGUERA

6) **Medio de Impugnación Utilizado**:

INCIDENTE DE NULIDAD DE ACTUACIONES.

7) **Autoridad Judicial Competente**

JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE MASAYA.

3.2. ASPECTOS ESPECÍFICOS

3.2.1. OBSERVACIONES A LOS CONSIDERANDOS

a) *… **"Primero:** Que con fecha veinticuatro de febrero del año dos mil catorce, a las diez y cuarenta minutos de la mañana, el señor **FRAKLING GEOVANNY GUTIERREZ BARBOZA,** en calidad de lo que representa, presentó escrito mediante el cual solicitó la nulidad de todo lo actuado, bajo el argumento que cuando se le notificó la admisión de la demanda, esto con fecha treinta y uno de enero del año dos mil catorce, no se le dio las respectivas copias de ley, sino que las mismas les fueron entregadas hasta el día veinticuatro de febrero del año dos mil catorce, ante esta solicitud esta autoridad tiene a bien hacer las siguientes consideraciones: **1.** Que el Arto. 31 numeral 2 de la ley 815 CPTSS dispone que todo incidente **"…Deberá ser propuesto a más tardar al siguiente día hábil de que el hecho llegue conocimiento de la parte que lo proponga…","…***

El incidente de nulidad de actuaciones en este caso es extemporáneo, nos toca aclarar lo siguiente, según el artículo 137 en su párrafo numero 2 este establece que el tiempo para establecer esta acción es de dos meses contados a partir del procedimiento de ejecución de la sentencia firme, sin embargo el señor Gutiérrez Barbosa entablo el recurso pasados más de un día (después de conocer el hecho) que es el termino establecido en el artículo 31 de nuestro Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad

Social para entablar cuestiones incidentales, consideramos que muchos abogados litigantes cometen el error de tomar el término establecido en el articulo 137 como un término para interponer el incidente y a la vez omiten tener en cuenta que el tramite es meramente incidental por lo cual deberán seguir los procedimientos para las cuestiones incidentales que se establecen en el mismo código. Es decir que el término de dos meses de que hable el artículo 137 en su segundo párrafo es el término que la ley establece para poder ejercer la acción y no para interponer el recurso, pasado esto termina el derecho.

b) ***… "Segundo:*** *Con relación al escrito presentado por el demandado, con fecha veintiocho de febrero del año dos mil catorce, a las nueve y treinta y cinco minutos de la mañana, mediante el cual contesta la demanda por escrito e interpone al mismo tiempo excepciones de falta de competencia por razones de la materia y por razones de territorio, esta autoridad tiene a bien explicar, que la ley 815 CPTSS dispone en el Arto. 90 numeral 5), que* ***"En ningún caso se admitirá contestación escrita a la demanda"…***

Otra observación es la de la contestación de la demanda escrita, compartimos el criterio del judicial al aplicar la ley, y no admitir por ninguna circunstancia una contestación a la demanda de manera escrita. Ya que el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece que la contestación de la demanda en el proceso deberá realizarse en la audiencia de conciliación y de juicio de forma verbal (… 2. A continuación, el demandado será invitado a contestar verbalmente la demanda, para que admita los hechos con los que está conforme o los niegue expresamente, debiendo el órgano judicial considerar el silencio respecto a esos hechos o sus respuestas evasivas como admisión tacita de los que le sean perjudiciales. También podrá oponer cuantas excepciones estime procedentes que pongan de relieve cuanto obste a la pretensión y formular en su caso reconvención, de haberse cumplido previamente los requisitos para ello;… Art. 90 Párrafo 2 CPTSSN), de igual manera y tal como lo expresa el articulo antes mencionado se da en el caso de la interposición de excepciones. Podemos señalar la

mala práctica de los procedimientos de lado de la parte demandada, en donde evidentemente caen en un error, y sufren las consecuencias jurídicas, al no cumplir con los requisitos establecidos en la ley es denegada la oportunidad, sin embargo en el mismo procedimiento observamos que aun así la parte demandada tuvo la oportunidad de contestar la demanda en la audiencia conciliatoria y de juicio.

c) ***… "Cuarto (Sobre la representación legal del empleador):*** *Que en el presente caso, durante la Audiencia de Conciliación y Juicio, no se le admitió a la parte demandada, la representación legal del licenciado* ***ROGER GERONIMO MORALES VELASQUEZ,*** *en su calidad de Abogado y Notario Público, ya que el Arto. 20 de la ley 815 CPTSS señala que los abogados pueden representar y asesorar a las partes, no obstante, jurídicamente no es lo mismo representar que asesorar. El Arto. 19 del mismo cuerpo de normas dispone que* ***"…Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por representante que haya nombrado ante fedatario público…".*** *Es obvio que, para que un abogado represente legalmente a un empleador, requiere de un poder realizado ante fedatario público. En el caso de empleadores, estos no tienen la misma garantía de los trabajadores de nombrar de forma verbal a sus representantes legales. No obstante, de conformidad con el Arto. 20 de la ley precitada, al demandado se le dio la oportunidad que el licenciado* ***MORALES VELASQUEZ,*** *le pudiera asesorar durante la Audiencia de Conciliación y Juicio. Es por tal razón, que la solicitud del demandado, hecha mediante escrito del veintiuno de marzo del año dos mil catorce, a las diez y catorce minutos de la mañana, de declarar nula la Audiencia de Conciliación y Juicio, no tiene asidero legal, siendo improcedente tal solicitud.-"…*

La representación legal es una parte importante en el proceso, quizás al referirnos a ello nos referimos a una parte muy delicada, pues existen procedimientos legales para su efectividad, como el nombramiento, el otorgamiento de poder ante fedatario público. Y siendo específicos en el caso en análisis el Lic. Roger Gerónimo Morales Vásquez no

presento el poder que lo acreditaría como representante legal de la parte demandada por lo que nos vemos frente a otro error de la parte litigante.

3.2.2. OBSERVACIONES A LA PARTE RESOLUTIVA

La parte resolutiva de esta sentencia es clara y precisa congruentes con las peticiones, y en lo que respecta a nuestra materia el "Incidente de Nulidad de Actuaciones", deja ver sin lugar a dudas su improcedencia lo cual lo expresa en la parte de los considerandos y de lo cual hicimos las debidas aclaraciones conforme a los términos, ya que fue interpuesto de manera extemporánea.

4. ANALISIS DE SENTENCIA QUE RESUELVE UN RECURSO DE HECHO-(ANEXO 4)

4.1. ASPECTOS GENERALES

1) **Actor y Recurrente**
   RAÚL MAURICIO RENTERÍA GONZÁLEZ
2) **Sentencia**
   No. 932/2013.
3) **Juicio: No.**
   000082-ORM3-2013-LB
4) **Medio de Impugnación Utilizado**
   RECURSO DE HECHO.
5) **Autoridad Judicial Competente**
   TRINAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES.

4.2. ASPECTOS ESPECÍFICOS

4.2.1. OBSERVACIONES A LOS CONSIDERANDOS

*… "**VISTO CONSIDERANDO ÚNICO:** Visto el Recurso de Apelación por la Vía de Hecho, interpuesto por el Licenciado **LUIS ALBERTO RIVERA LOAISIGA**, Apoderado General Judicial del Señor **RAÚL MAURICIO RENTERÍA GONZÁLEZ.***

*Nota éste Tribunal Nacional, que la Cédula Judicial de Notificación que contiene el auto donde el Juez Quinto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua, declaró sin lugar el Recurso de Apelación, fue notificado al Apelante de Hecho el día treinta de Julio del dos mil trece, (f. 10 diligencias de hecho), es decir que la parte recurrente tenía dentro del término legal hasta el día dos de Agosto del dos mil trece; procediendo a presentar su Recurso por la vía de Hecho ante este Tribunal Nacional, el día cinco de Agosto del dos mil trece, (según la razón de presentado visible al calce del folio tres de las presentes diligencias de Hecho); desprendiéndose de autos que dicho Recurso por la vía de Hecho, fue interpuesto fuera del término fatal a que alude el Art. 127 de la Ley Nº 815 "**Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua"**; disposición que en lo pertinente establece lo siguiente: "…**En el caso de negativa de admisión de la apelación o de silencio judicial, la parte perjudicada podrá hacer uso del recurso de hecho ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, ante quien deberá presentarlo en un término de tres días hábiles, mas el de la distancia, una vez notificado de la negativa o transcurrido el plazo sin que haya pronunciamiento judicial**…". Por las razones ya expresadas, éste Tribunal Nacional, considera que el Recurso por la Vía de Hecho es improcedente por ser notoriamente EXTEMPORÁNEO, tal y como así se declarará en la parte resolutiva de la presente sentencia"…*

La dirección que se lleva en los considerandos y evaluación de los recursos y demás procedimientos va dirigida principalmente a cuestiones procedimentales, en este caso no es la excepción pues es un aspecto de mero procedimiento (el de extemporaneidad) es decir quizás la parte tendría razón en impugnar la sentencia pero que al no acatarse al plazo establecido por la ley se ve afectado negativamente hasta el hecho de perder la garantía de hacer valer sus derechos laborales a través de un recurso contra una sentencia que causa agravios.

4.2.2. OBSERVACIONES A LA PARTE RESOLUTIVA

POR TANTO: *En base a lo considerado, disposiciones legales citadas y Artos. 129, 158, 159 Cn., Ley Nº 815 Art. 127; 1 y 2 L.O.P.J., los suscritos Magistrados del TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES.* ***RESUELVEN: 1.*** *Se declara sin lugar el Recurso de Apelación por la Vía de Hecho, interpuesto por el Licenciado* ***LUIS ALBERTO RIVERA LOAISIGA****, Apoderado General Judicial del actor y aquí recurrente de la vía de Hecho, Señor* ***RAÚL MAURICIO RENTERÍA GONZÁLEZ****, por ser notoriamente improcedente por* ***EXTEMPORÁNEO****, por las razones y disposición legal expuesta en el Visto Considerando Único de la presente sentencia. 2. No hay costas. Cópiese notifíquese y con testimonio concertado de lo aquí resuelto vuelvan las diligencias a su lugar de origen. O BRENES.- A. GARCIA GARCIA.- ANA MARIA PEREIRA TERAN.- LUIS MANUEL OSEJO PINEDA.- PM CASTELLON CH. SRIO. Managua, ocho de octubre del dos mil trece.*

Compartimos los criterios del Tribunal al declarar improcedente el recurso de hecho, pues tal como se expresa en el único considerando fue interpuesto fuera del término de Ley. Por regla general en la teoría general del proceso al vencer el término los derechos precluyen es decir la perdida, extinción de esta facultad procesal. Consideramos que en este caso nos vemos frente a otro error de parte de los litigantes, que conlleva a una asesoría no muy correcta y ocasiona que la parte material pierda sus derechos por negligencia, es decir el obligado en este caso es el abogado representante que es el entendido en Derecho.

5. ANALISIS DE SENTENCIA QUE RESUELVE UN RECURSO DE APELACION-(ANEXO 5)

5.1. ASPECTOS GENERALES

1) Actor

CARLOS ALBERTO LARGAESPADA DIAZ

2) Demandado

ESTADO DE NICARAGUA "CLINICA MÉDICA PROVICIONAL DE SAN CARLOS, RIOS SANJUAN"

3) **Recurrente**

ESTADO DE NICARAGUA "CLINICA MÉDICA PROVICIONAL DE SAN CARLOS, RIOS SANJUAN"

4) **Recurrido**

CARLOS ALBERTO LARGAESPADA DIAZ

5) **Sentencia**

No. 113/2012.

6) **Juicio**

No. 000078-ORM3-2011LB.

7) **Acción Principal**

Reintegro y Pago de Salarios Caídos.

8) **Medio de Impugnación Utilizado**

Recurso de Apelación

9) **Autoridad Judicial Competente**

Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

5.2. ASPECTOS ESPECÍFICOS

5.2.1. OBSERVACIONES A LOS CONSIDERANTES

a) *…"**I. RESUMEN DE LOS AGRAVIOS:** En síntesis, La Licenciada Hilda María Mairena Reyes, en calidad de Gerente General de la **CLÍNICA PREVISIONAL DEL MINISTERIO DE SALUD FILIAL SAN CARLOS, RÍO SAN JUAN**, dice agraviarse por cuanto en su momento y bajo el Principio de Oportunidad, opuso la Excepción Perentoria de Falta de Acción, por carecer la presente demanda, de fundamentos legales, por haberse aplicado la disposición ordenada en el Art. 111 de la Ley 476, pese que dicha ley le concede a su representada el derecho de aplicarlo, todo lo cual no fue tomado en cuenta en la sentencia recurrida"…*

Como medio oportuno donde todo lo que sea susceptible de impugnación deberá ser reclamado y denunciado en tiempo y aun cuando la autoridad judicial no se pronuncie, la garantía de apelar contra estos actos es haberlos denunciado en tiempo y forma. Es por ello que en este caso especifico si cabe el señalamiento ya que la parte recurrente alega esta defensa.

b) No obstante, estima este Tribunal que el cargo que ejerció el actor, como lo era el de ESPECIALISTA EN GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA, era un CARGO DE CONFIANZA por la naturaleza de sus funciones (Art. 7 C.T.), al ser un Médico Especialista en el área de la Salud, de cuya labor depende la vida de los pacientes de la Empresa Médico Previsional demanda, ejerciendo por ello, funciones de representación de dicho hospital, precisamente por esa atención especializada hacia los usuarios (Art. 10 C.T.), siendo esto un hecho notorio que no necesita de mayores probanzas (Primacía de la Realidad). Que al haber quedado demostrado que el cargo desempeñado fue de confianza, estima éste Tribunal Nacional que cabe ordenarse en lugar de la acción de Reintegro, el pago mínimo de dos meses en concepto de Indemnización del Art. 47 C.T., precisamente por el despido violatorio, a como también debe ordenarse en base al Principio General de Ultrapetitividad, el pago proporcional de la Indemnización del Art. 45 C.T. Todo en base al salario demandado, como lo es de ONCE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y OCHO CORDOBAS (C$ 11,298.00), y del período de labores que va del primero de octubre del dos mil ocho, al cuatro de febrero del dos mil once; hechos que no fueron negados por la Gerente General de la Clínica demandada, al momento en que compareció a contestar la demanda (Fol. 21 al 23), lo que traería como consecuencia declarar con lugar parcialmente el presente Recurso de Apelación y reformar la sentencia recurrida en el sentido ya expuesto.

Establece la sentencia la garantía y da lugar conforme a derecho el tipo de trabajador, y prevé los derechos como tal, garantizando primeramente lo que le corresponde por derecho según el Código del Trabajo, los salarios que le corresponden y las debidas indemnizaciones. Ya que la parte demandada al no negar tales afirmaciones por la parte actora tácitamente acepta los hechos no contradecidlos, este criterio lo podemos encontrar también en la sentencia No. 018-2014 dictada a las una de la tarde del veinticuatro de abril de dos mil catorce por el Juzgado de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Masaya donde se establece en el considerando Tercero ***"(Sobre la Contestación de la Demanda y la reversión de la carga de la prueba):*** *Con relación a la Contestación de la Demanda, oída del demandado a viva voz en la Audiencia de Conciliación y Juicio, celebrada el día dieciocho de marzo del año dos mil catorce, a las nueve de la mañana, éste negó la relación laboral alegada por el demandante, afirmando que la relación jurídica era por servicios profesionales, de orden contractual y de naturaleza civil. Al respecto, el Arto. 1079 Pr. dispone: "**La obligación de producir prueba corresponde al actor; sino probare, será absuelto el reo, mas, si éste afirmare alguna cosa, tiene la obligación de probarlo.",** no obstante, el Arto. 1080 Pr. señala: **"El que niega no tiene obligación de probar, A NO SER QUE LA NEGATIVA CONTENGA AFIRMACIÓN",** es decir, que cuando el demandado niega admitiendo a la misma vez determinados hechos, jurídicamente surge lo que llamamos la **"reversión de la carga de la prueba",** lo que significa que ahora el demandado debe probar lo afirmado por él mismo. En el caso en autos, esta autoridad le dio a la parte demandada la oportunidad jurídica de demostrar lo afirmado por él mismo durante la Contestación de la Demanda, es por ello, que con fecha veinticinco de marzo del año dos mil catorce, a las doce y treinta minutos de la tarde, se dictó auto para mejor proveer, donde se ordenó a la parte demandada la exhibición de los siguientes documentos: a) Contrato que regula la relación jurídica entre las partes; b) Constancias de Retención de I.R. a nombre del señor ERICK RENE ABAUNZA NOGUERA, correspondiente al período que perduró la relación laboral; c) Recibos o documentos que demuestren la forma de pago*

de salarios y/o honorarios; d) Hoja de inscripción al régimen de seguridad social obligatorio I.N.S.S. de conformidad con el Arto. 5 inco. a) de la Ley de Seguridad Social. En ese sentido, el día veintiocho de marzo del año dos mil catorce, a las nueve de la mañana, se efectuó Audiencia Especial, en la cual la parte demandada no exhibió los documentos requeridos por esta autoridad. Es decir, que en ningún momento demostró sus afirmaciones hechas. Es importante retomar el criterio asentado por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, mediante Sentencia No. 218/2013 de las diez y cincuenta minutos de la mañana del día doce de marzo del año dos mil trece, el cual en su parte infine dice ***"…el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones considera oportuno retomar el criterio que ha sido sostenido desde en sentencias del Tribunal Superior del Trabajo, en las que se ha dicho de que si el demandado niega la relación laboral y ésta se comprueba en el juicio, debe mandarse a pagar lo demandado, sin necesidad de probanzas al respecto, por presunción humana evidente de que no han sido satisfechas las prestaciones demandadas".*** *Es decir, que opera una PRESUNCION HUMANA O IURIS TANTUM. La presunción Iuris Tantum es aquella que se establece por ley y que admite prueba en contra, es decir, permite probar la inexistencia de un hecho o derecho, a diferencia de las presunciones iuris et de iure de pleno y absoluto derecho, presunción que no admite prueba en contra, o dicho de otra forma, la presunción Iuris Tantum no es un valor consagrado, absoluto, sino que es un "juicio hipotético", que puede ser invertido acreditando que un acto es ilegítimo. Sin embargo, a como mencionamos anteriormente, la parte demandada en ningún momento aportó pruebas que desestimaran la existencia de la relación laboral.-"*

CONCLUSIONES

1. La evolución del derecho procesal del trabajo en Nicaragua ha sido en gran manera para bien, su desarrollo ha sido acertado en cuanto se han adoptado sistemas que a través de la historia han superado barreras y hasta hoy la instauración de un sistema más efectivo; ya que desde las antiguas regulaciones se llegaba a tener un tanto de autonomía en la materia, pero al llegar a nuestros tiempos con la Ley No. 815 "Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social "se dio un gran paso al insertar la oralidad en nuestro proceso laboral encontrándose así con una Justicia Laboral más expedita.
2. Que los procedimientos para resolver los diferentes medios impugnativos son agiles, concentrados y expeditos; esto gracias al sistema de la oralidad y al principio de concentración que tratan de resolver en el menor tiempo posible. Esto lleva a una seguridad jurídica más efectiva y un bienestar en lo que refiere a la tutela de los derechos laborales.
3. Con la tramitación correcta de los procedimientos establecidos en materia impugnativa se llega a una mejor tutela de los derechos sustantivos y a un debido proceso en sí, ya que llevando todos los procedimientos en los tiempos debidos y realizando todos los actos en una sola audiencia concentrada se da respuesta rápidamente a la demanda de Justicia de los trabajadores y empleadores en Nicaragua, a diferencia de cómo se llevaban anteriormente procesos lentos, tardíos y despersonalizados.
4. Que las impugnaciones en el nuevo Código tienen un objetivo directo: atacar las resoluciones judiciales. pues al atacar las resoluciones es una manera concentrada de intentar subsanar los errores no solo en la parte resolutiva sino también los diferentes actos procesales que incurran en una mala práctica jurídica; lo que a diferencia de otras legislaciones que establecen distintos procedimientos para atacar las resoluciones, las audiencias y otros actos procesales, es decir que en nuestro derecho

procesal del trabajo y de la seguridad social actúa contra todos los actos procesales en un solo procedimiento.

5. La ley establece los medios de impugnación como una medida que da garantía a la tutela de los derechos laborales y no limita a las partes la oportunidad de alegar cuando los administradores de justicia incurran en errores sustanciales del proceso o bien la mala aplicación del derecho sustantivos, y a la vez da el derecho de que los diferentes procesos que causen agravios a las partes sean resueltos por un tribunal superior.

6. Queda claro en la aplicación de derecho el principio de la Doble instancia, como método de resolución superior o como un Control de Legalidad que sin lugar a dudas ofrece una evolución de la administración de justicia aplicada en la primera instancia y no permite que los agravios ocasionados quedasen impunes sin resolución o tratamiento jurídico que dé respuesta a la parte realmente agraviada.

7. El nuevo procedimiento laboral y de la seguridad social ofrece un alcance más completo y envanece las situaciones que van en contravención del debido proceso, un ejemplo claro de esto son las facilidades al acceso de justicia y la claridad y sencillez de parte del legislación a la hora de la redacción de la ley, y los principios que tutelan los derechos laborales ampliamente como el principio de ultrapetitividad y actos procesales concretos que benefician principalmente a sector de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. El respeto cabal a los términos establecidos en la ley: esto llevara a un acercamiento al ideal de justicia, es decir a través de los análisis de las sentencia pudimos constatar que no hay retardación de justicia, sin embargo hay situaciones en donde se pasan de uno hasta cinco días de los términos establecidos por la Ley anteriormente explicábamos que si bien es cierto no es un indicio para la presunción de retardación de la justicia pero que si vicia el transcurrir del proceso volviéndose parte de una costumbre, lo cual puede ser perjudicial para el proceso pues si se hace habito llegaríamos a tener quizás el mismo problema al llevar esta situación a grandes escales;
2. Explicación detallada de criterios abordados por las autoridades judiciales en las sentencias definitiva de primera instancias: las autoridades judiciales que dictan sentencias muchas veces acogen criterios de sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones y no establecen en si el procedimiento detallado de tales criterios, dejando expuesto la parte resolutiva de la sentencia como una laguna en donde no se sabe con claridad la aplicación del criterio, por ejemplo en la sentencia No. 018-2014 dictada a las una de la tarde del veinticuatro de abril de dos mil catorce por el Juzgado de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Masaya; en el considerando número siete "Ultrapetitividad" acoge el criterio del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en su sentencia No. 347/2012 de las diez de la mañana del día veintisiete de agosto del año dos mil doce, en el que establecieron, que la multa será aplicada al tenor del Arto. 2002 C. y luego en la parte resolutiva establece una cantidad concreta y no el periodo ni la manera de calcularlo, el criterio estará expresado en la sentencia del Tribunal pero esto representa otro problema que plantearemos en otra recomendación como es la negativa de algunos Juzgados de no facilitar las resoluciones para que sean objeto de análisis científicos y para fines académicos de la ciencia del derecho;

3. Facilidad de sentencias y causas para fines académicos de la ciencia del derecho: la publicidad como principio es establecido en el articulo 2 inciso e. esto también quiere decir que la sociedad es testigo de los diferentes procesos y deberían tener acceso para conocer las causas y la manera en que los judiciales administran justicia, esto queda a discreción de cada juez en sus despachos, pero existen juzgados donde no existe la posibilidad de acceder a esta información pública para fines académicos del derecho;

4. Capacitaciones: es relevante destacar que la implementación de este nuevo proceso oral requiere de un amplio programa de capacitación no sólo de jueces y magistrados especializados de trabajo, sino que debe comprenderse a toda la comunidad jurídica que es usuaria del sistema judicial, incluyéndose además a universidades, colegios de abogados, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. Vemos claramente la necesidad ya que dentro de los análisis encontramos que los litigantes cometen mucho errores procesales aún más en los términos fatales, que al ejercer las acciones fuera de los términos establecidos por la ley dejan extemporáneo los procedimientos y perdiendo así el derecho.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALTAMIRANO ESCOBAR JERONIMO. "PRACTICA LABORAL" LEON NICARAGUA ABRIL 2012.

2. ASTE TE MELLA, CLAUDIA PAOLA – PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES BAJO EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA JUDICIAL, EN EL MARCO DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL. FACULTAD DE DERECHO – UNIVERSIDAD DE CHILE. SANTIAGO, CHILE DICIEMBRE 2009.

3. BALLADARES ORDOÑES CRISTHIAN IVAN, "EL NUEVOJUICIOORALLABORALEN NICARAGUA PRIMERA INSTANCIA, CONTENIDO, ALCANCE Y CONSTITUCIONALIDAD", FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES UNAN LEON MARZO 2013.

4. CASTELLANO, EDWIN – LA RESOLUCIONES JUDICIALES, COSTA RICA 2011. PÁG. 1.

5. CODIGO CIVIL DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA TOMO I.

6. CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA VIGENTE DESDE EL PRIMERO DE ENERO DE 1906.

7. CODIGO DEL TRABAJO APROBADO EL 23 DE NOVIEMBRE DE 1944 Y PUBLICADO EN LA GACETA NUMERO 23 DEL 1 DE FEBRERO DE 1945.

8. DICCIONARIO JURIDICO ESPASA, EDITORIAL CALPE, S.A MADRID, ESPAÑA 2007.

9. DONAIRES SÁNCHEZ, PEDRO, "LOS PRINCIPIOS DE LA IMPUGNACIÓN" UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN MARCOS. LIMA – PERÚ 2005.

10. GACETA N° 32 DEL 18 DE FEBRERO DE 2014 "TEXTO DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA CON SUS REFORMAS INCORPORADAS".

11. GÓMEZ ORBANEJA, EMILIO - EL DERECHO PROCESAL CIVIL 8VA EDICIÓN - MADRID ESPAÑA 1976.

12. GUTIÉRREZ QUISBERT RAÚL ALEJANDRO, "MEDIOS DE IMPUGNACIÓN, LOS RECURSOS DE REVOCATORIA, CASACIÓN Y COMPULSA", UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS, LA PAZ – BOLIVIA 2002. PAG. 2 (VERSIÓN DIGITALIZADA).

13. GUZMÁN HERNÁNDEZ, MARTIN RAMÓN, "EL AMPARO FALLIDO" – PUBLICACIÓN DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD DE GUATEMALA, GUATEMALA 2001.

14. HTTP:/HTML.RINCONDELVAGO.COM/MEDIOSDEIMPUGNACION_1.HTML

15. HTTP://WWW.MONOGRAFIAS.COM/TRABAJOS101/ANALISIS COMPARATIVO-LEY-185-Y-LEY-815-DEL-PROCEDIMIENTO-LABORAL NICARAGUENSE/ANALISIS-COMPARATIVO-LEY-185-Y-LEY-815-DEL PROCEDIMIENTO-LABORAL-NICARAGUENSE.SHTML#IXZZ3GHWB76P6.

16. LEY DE ACCIDENTES DEL TRABAJO 07 DE MARZO DE 1930.

17. LEY DE DESCANSO DOMINICAL 8 DE AGOSTO DE 1940.

18. LEY DE SALARIO MÍNIMO Y HORAS DE DESCANSO DEL 12 DE JUNIO DE 1936.

19. LEY DE LA SILLA 27 DE NOVIEMBRE DE 1936.

20. LEY NO. 185 "CÓDIGO DEL TRABAJO" APROBADO POR LA ASAMBLEA NACIONAL EL 28 DE OCTUBRE DE 1994, Y FUE PROMULGADO HASTA EL 30 DE OCTUBRE DE 1996, ENTRANDO EN VIGENCIA EL 1 DE ENERO DE 1997.

21. LEY NO. 260 "LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA, PUBLICADA EN LA GACETA DIARIO OFICIAL NO. 137 DEL 23 DE JULIO DE 1998.

22. LEY NO. 539 "LEY DE SEGURIDAD SOCIAL". PROMULGADA POR LA ASAMBLEA NACIONAL EL 12 DE MAYO DEL AÑO 2005.

23. LEY NO. 618 – LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO Y SU REGLAMENTO, DECRETO NO. 96 – 2007 – REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO.

24. LEY QUE OBLIGA A LAS EMPRESAS COMERCIALES Y MARÍTIMAS A EMPLEAR UN DETERMINADO NÚMERO DE TRABAJADORES NICARAGÜENSES 03 DE FEBRERO DE 1931 Y SUS REFORMAS.

25. LEY QUE PROHÍBE PAGAR A LOS OBREROS SUS SALARIOS CON OBJETOS O COSAS QUE NO SEAN LA MONEDA LEGAL 20 DE FEBRERO DE 1936.

26. MARIO DE LA CUEVA Y DE LA ROSA - "LA RELACION DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO". (N. 1901 - 1981).

27. MEDINA JUAN PABLO, INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. UNAN LEÓN, JULIO 2010.

28. ORTIZ URBINA, ROBERTO. "DERECHO PROCESAL CIVIL TOMO I" BITECSA MANAGUA NICARAGUA, 2003.

29. PARAJELES VINDAS, GERARDO, CURSO DE DERECHO PROCESAL CIVIL CON JURISPRUDENCIA, VOLUMEN I. RINCÓN DEL VAGO SALAMANCA 1998.

30. RANGEL, RICARDO, "CLASIFICACIÓN DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN" MÉXICO FEBRERO 2014.

31. VALLADARES FRANCISCO, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. UNAN LEON.

32. VALLADARES FRANCISCO, MANUAL TEORICO PRACTICO DE PROCEDIMIENTO LABORAL. UNAN LEON 1999.

ANEXOS

(ANEXO 1)

EXPEDIENTE NO. 000141-1013-2014LB JUICIO PRINCIPAL

JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MASAYA. Las nueve de la mañana del día nueve de abril del año dos mil quince.

Con atención al escrito firmado por el licenciado **PEDRO ANTONIO BLANDON LEIVA,** en su calidad Apoderado General Judicial del señor **CRISTHIAN FERNANDO PEREZ SELVA,** presentado por el licenciado **FRANCISCO JAVIER LUNA VALDIVIA,** a las diez y veinte minutos de la mañana del día trece de febrero del año dos mil quince, mediante el cual interpuso remedio de reposición en contra del auto dictado por esta autoridad a la una de la tarde del día nueve de febrero del año dos mil quince, esta autoridad dictó auto a las once de la mañana del día veinticuatro de febrero del año dos mil quince, mediante el cual concedió a las partes el término de tres días hábiles para que alegaran lo que tuvieran a bien, según lo preceptuado en el Arto. 125 de la ley 815 CPTSS, sin embargo, la parte demandada no hizo uso de este derecho. Al respecto y considerando lo antes señalado, así como lo estipulado en el Arto. 29 de la ley 815 CPTSS, que dice: **"Suspensión justificada. La audiencia una vez convocada únicamente podrá suspenderse a petición de ambas partes o por motivos justificados acreditados a juicio del órgano judicial. En el caso que se suspendiere, la autoridad judicial citará en el mismo acto a las partes para que tenga lugar, dentro del plazo máximo de diez días".** Esta autoridad resuelve: **I.-** Ha lugar al remedio de reposición interpuesto por el licenciado **PEDRO ANTONIO BLANDON LEIVA,** en su calidad Apoderado General Judicial del señor **CRISTHIAN FERNANDO PEREZ SELVA,** a las diez y veinte minutos de la mañana del día trece de febrero del año dos mil quince, en contra del auto dictado por esta autoridad a la una de la tarde del día nueve de febrero del año dos mil quince. **II.-** En vista que la agenda de la Sala de Audiencias se encuentra ocupada desde el veinte al treinta de abril del año dos mil quince, reprográmese la Audiencia de Conciliación y Juicio para el día cuatro de mayo del año dos mil quince, a las nueve de la mañana. **Notifíquese.-**

(ANEXO 2)

ASUNTO NÚMERO: 000142-1013-2014LB

JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE MASAYA. **A los dieciocho días del mes de noviembre del año dos mil catorce. Las ocho y quince minutos de la mañana. I.** Visto el escrito presentado por el licenciado **DANILO ANTONIO MARTINEZ RODRIGUEZ** el día diecisiete de noviembre del año dos mil catorce a las doce y cuarenta minutos de la tarde en el que interpone remedio de aclaración en el punto IX del por tanto de la sentencia numero sesenta y seis del año dos mil catorce 66-2014LB, dictada a los diez días del mes de noviembre del año dos mil catorce, a las diez de la mañana. Esta autoridad resuelve: Ha lugar al remedio de aclaración de conformidad al arto 126 de la ley 815 siendo que se encuentra una incongruencia en el punto IX por lo cual el punto IX del por tanto se leerá de la siguiente manera "Entréguense las consignaciones a los señores JOSE **ESTEBAN LOPEZ MERCADO** Y a la señora **EVELING PETRONA RUIZ VIVAS** y gírese oficio a la DIRECCION ADMINISTRATIVA FINANCIERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA para lo de su cargo." **II**. En relación a la petición solicitada por el licenciado **RODOLFO JOSE LATINO LOPEZ** en su calidad de Apoderado verbal laboral de los demandantes según escrito presentado el día diecisiete de Noviembre del año dos mil catorce a las diez y veinte minutos de la mañana esta autoridad se pronunciará una vez vencido el termino para la interposición del recurso de apelación. **Notifíquese**.-

(ANEXO 3)

SENTENCIA NO. 018-2014

JUZGADO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE MASAYA. La una de la tarde del día veinticuatro de abril del año dos mil catorce.

VISTOS RESULTA:

Vista la demanda firmado por el señor **ERICK RENE ABAUNZA NOGUERA,** en su calidad de ex trabajador del grupo musical **FUZION 4,** representado por el señor **FRAKLING GEOVANNY GUTIERREZ BARBOZA,** en su calidad de Director, y presentado por el licenciado NELSON TRINIDAD COLLADO RUIZ, en su calidad de abogado, a las ocho y quince minutos de la mañana, del día cinco de diciembre del año dos mil trece, con acción de pago de prestaciones sociales: vacaciones y décimo tercer mes, e indemnización por años de servicios, adjuntando los siguientes documentos: Constancia original del Ministerio del Trabajo y copia de cedula de identidad. Esta autoridad dictó auto a las nueve de la mañana del día veintisiete de enero del año dos mil catorce, mediante el cual ordenó la subsanación de la demanda. Dicho auto fue debidamente notificado a las partes. El día veintinueve de enero del año dos mil catorce, a las once y cuarenta minutos de la mañana, recibimos escrito firmado y presentado por el señor **ERICK RENE ABAUNZA NOGUERA,** en su calidad de actor, escrito de subsanación de demanda. El día treinta de enero del año dos mil catorce, a las diez de la mañana, esta autoridad dictó auto de admisión de la demanda y citando a las partes a la Audiencia de Conciliación y Juicio, dicho auto fue debidamente notificado a las partes. El día catorce de febrero del año dos mil catorce, a las diez de la mañana, recibimos escrito firmado por el señor **ERICK RENE ABAUNZA NOGUERA,** y presentado por el licenciado NELSON TRINIDAD COLLADO RUIZ, anunciando y asegurando pruebas, en el cual adjunto los siguientes documentos: Constancia salarial, copia de cedula de identidad de testigos propuestos, catorce fotografías, un DVD. Esta autoridad dictó auto a las ocho de la mañana del día diecisiete de febrero del año dos mil catorce, mediante el cual anunció las pruebas documentales propuestas por la parte actora y reprogramó la Audiencia de Conciliación y Juicio. Dicho auto fue debidamente notificado a las partes. El día veinticuatro de febrero del año dos mil catorce, a las diez y cuarenta minutos de la mañana, recibimos escrito firmado y presentado por el señor **FRAKLING GEOVANNY GUTIERREZ BARBOZA,** en su calidad de demandado, mediante el cual solicita la nulidad de todo lo actuado. El día veintiocho de febrero del año dos mil catorce, a las nueve y treinta y cinco minutos de la mañana, recibimos escrito firmado por el señor **FRAKLING GEOVANNY GUTIERREZ BARBOZA,** en calidad de demandado, de contestación de demanda e interposición de excepciones. El día diez de marzo del año dos mil catorce, a las diez y treinta minutos de la mañana, esta autoridad dictó auto de reprogramación de la Audiencia de Conciliación y Juicio. Dicho auto fue debidamente notificado a las partes. El día doce de marzo del año dos mil catorce, a las ocho y veintiuno minutos de mañana, recibimos escrito del señor **FRAKLING GEOVANNY GUTIERREZ BARBOZA,** en calidad de demandado, solicitando pruebas testificales. El día dieciocho de marzo del año dos mil catorce, a las nueve de la mañana, se realizó la Audiencia de Conciliación y Juicio. El día veintiuno de marzo del año dos mil catorce, a las diez y catorce minutos de la mañana, recibimos escrito de parte del señor **FRAKLING GEOVANNY GUTIERREZ BARBOZA,** en calidad de demandado, mediante el cual solicita la nulidad de la Audiencia de Conciliación y Juicio. El día veinticinco de marzo del año dos mil catorce, a las doce y treinta minutos de la tarde, esta autoridad dictó auto mediante el cual señala lugar, hora y fecha para celebrar audiencia especial. Dicho auto fue debidamente notificado por las partes. El día veintiocho de marzo del año dos mil catorce, a las nueve de la mañana, se levantó Acta de Audiencia

Especial para mejor proveer. El día treinta y uno de marzo del año dos mil catorce, a las once y treinta minutos de la mañana, recibimos escrito del señor **ERICK RENE ABAUNZA NOGUERA,** en su calidad de actor, alegando lo que tenía a bien de la Audiencia Especial. El día treinta y uno de marzo del año dos mil catorce, a las doce y veinte minutos de la tarde, recibimos escrito del señor **FRAKLING GEOVANNY GUTIERREZ BARBOZA,** en calidad de demandado, alegando lo que tenía a bien de la Audiencia especial. El día diez de abril del año dos mil catorce, a las diez y cincuenta minutos de la mañana, recibimos escrito del señor **FRAKLING GEOVANNY GUTIERREZ BARBOZA,** en calidad de demandado, alegando falta de competencia, y estando el caso por resolver:

CONSIDERANDOS:

HECHOS PROBADOS:

Se logró constatar que entre el señor **ERICK RENE ABAUNZA NOGUERA** y el señor **FRAKLING GEOVANNY GUTIERREZ BARBOZA,** en su calidad de Director del grupo musical **FUZION 4,** existió una relación laboral, la cual inició el día cinco de febrero del año dos mil doce y concluyó el día veintiocho de octubre del año dos mil trece, fecha en que fue despedido de forma verbal. Así mismo, se constató que el trabajador devengaba un salario mensual de doce mil córdobas (C$12,000.00), y que el empleador es en deberle al trabajador sus prestaciones sociales: vacaciones, décimo tercer mes, y la indemnización por años de servicios.

CONSIDERACIONES JURIDICAS:

Primero: Que con fecha veinticuatro de febrero del año dos mil catorce, a las diez y cuarenta minutos de la mañana, el señor **FRAKLING GEOVANNY GUTIERREZ BARBOZA,** en calidad de lo que representa, presentó escrito mediante el cual solicitó la nulidad de todo lo actuado, bajo el argumento que cuando se le notificó la admisión de la demanda, esto con fecha treinta y uno de enero del año dos mil catorce, no se le dio las respectivas copias de ley, sino que las mismas les fueron entregadas hasta el día veinticuatro de febrero del año dos mil catorce, ante esta solicitud esta autoridad tiene a bien hacer las siguientes consideraciones: **1.** Que el Arto. 31 numeral 2 de la ley 815 CPTSS dispone que todo incidente **"...Deberá ser propuesto a más tardar al siguiente día hábil de que el hecho llegue conocimiento de la parte que lo proponga...",** a como se puede apreciar, el mismo empleador está consciente que fue notificado de la admisión de la demanda con fecha treinta y uno de enero del año dos mil catorce, a como efectivamente consta en expediente, por lo cual, al tenor del artículo precitado, el empleador tenía hasta el tres de febrero del año dos mil catorce para incidentar, sin embargo, accionó hasta el veinticuatro de febrero del año dos mil catorce, fecha que estaba señalada inicialmente la Audiencia de Conciliación y Juicio, es decir, el incidente lo interpuso dieciocho días posteriores de la fecha que tuvo conocimiento del hecho. **2.** Que el empleador señala como fundamento legal de su acción, lo establecido en el Arto. 26 numeral 8 de la ley 815 CPTSS, que dice **"Son nulas las notificaciones que no se practicaren con arreglo a lo dispuesto en esta ley**", sin embargo, él no está pidiendo simplemente la nulidad del acto de notificación, sino de todo lo actuado, lo que hace sin fundamento legal y de forma extemporánea, ya que el Arto. 125 de la ley 815 CPTSS dispone que **"...El remedio de reposición podrá pedirse dentro del plazo de tres días de notificada la resolución, debiendo expresar y razonar el agravio causado...".** De una u otra forma, la acción intentada por parte del demandando, es completamente extemporánea.

Segundo: Con relación al escrito presentado por el demandado, con fecha veintiocho de febrero del año dos mil catorce, a las nueve y treinta y cinco minutos de la mañana, mediante el cual contesta la demanda por escrito e interpone al mismo tiempo excepciones de falta de competencia por razones de la materia y por razones de territorio, esta autoridad tiene a bien explicar, que la ley 815 CPTSS dispone en el Arto. 90 numeral

5), que **"En ningún caso se admitirá contestación escrita a la demanda".** Cuando la ley 815 en mención, establece la posibilidad de anexar al expediente una "memoria de la Contestación de la Demanda", se refiere precisamente a los casos en que habrá contrademanda a como lo dispone el Arto. 82 del mismo cuerpo de normas. El numeral 2) del Arto. 90 de la ley 815 CPTSSS señala **"Para poder reconvenir precisa el demandado haberlo anunciado mediante escrito presentado en plazo de cinco días desde que le fue notificada la fecha de audiencia de juicio, expresando en ambos supuestos los hechos en los que la funda y la petición en que se concreta".** En el caso en autos, no existe contrademanda por lo cual, bajo ningún término se puede admitir su contestación escrita de demanda. Por otra parte, con relación a la falta de competencia por razones del territorio, misma que no fue argumentada por el demandado durante la Contestación de la demanda, en la Audiencia de Conciliación y Juicio, es importante señalar, que rola en expediente Constancia del Ministerio del Trabajo, Departamento de Masaya, donde se hace constar que el señor **FRAKLING GEOVANNY GUTIERREZ BARBOZA,** había sido citado por la autoridad administrativa del Departamento de Masaya, es decir, que el demandado estaba consciente que la demanda sería interpuesta ante la autoridad judicial del Departamento de Masaya. En todo caso, sí esta autoridad no fuera competente para conocer esta causa por razones de territorio, entonces el demandado desde un inicio hubiera interpuesto la excepción que correspondía. Hay que considerar también que el Arto. 11 de la ley 815 CPTSS, dispone **"Por razón del territorio. Es autoridad judicial competente para el conocimiento de las acciones jurídicas derivadas del contrato o relación de trabajo o de la materia de seguridad social: a) El del lugar de la celebración del contrato o el de la ejecución del trabajo o del domicilio del demandado a elección del demandante…".** Independientemente que la relación se haya pactado en el Departamento de Carazo, a como lo argumentó el demandado, pero sí ésta se ejecutó en el Departamento de Masaya, perfectamente en este Departamento puede demandar el actor. Además que el mismo demandado afirmó que el contrato se ejecutaba en varios departamento del país, a como en el extranjero. En ese sentido, la ley otorga garantía a los trabajadores, de demandar donde le convenga.-

Tercero (Sobre la Contestación de la Demanda y la reversión de la carga de la prueba): Con relación a la Contestación de la Demanda, oída del demandado a viva voz en la Audiencia de Conciliación y Juicio, celebrada el día dieciocho de marzo del año dos mil catorce, a las nueve de la mañana, éste negó la relación laboral alegada por el demandante, afirmando que la relación jurídica era por servicios profesionales, de orden contractual y de naturaleza civil. Al respecto, el Arto. 1079 Pr. dispone: **"La obligación de producir prueba corresponde al actor; sino probare, será absuelto el reo, mas, si éste afirmare alguna cosa, tiene la obligación de probarlo.",** no obstante, el Arto. 1080 Pr. señala: **"El que niega no tiene obligación de probar, A NO SER QUE LA NEGATIVA CONTENGA AFIRMACIÓN",** es decir, que cuando el demandado niega admitiendo a la misma vez determinados hechos, jurídicamente surge lo que llamamos la **"reversión de la carga de la prueba",** lo que significa que ahora el demandado debe probar lo afirmado por él mismo. En el caso en autos, esta autoridad le dio a la parte demandada la oportunidad jurídica de demostrar lo afirmado por él mismo durante la Contestación de la Demanda, es por ello, que con fecha veinticinco de marzo del año dos mil catorce, a las doce y treinta minutos de la tarde, se dictó auto para mejor proveer, donde se ordenó a la parte demandada la exhibición de los siguientes documentos: a) Contrato que regula la relación jurídica entre las partes; b) Constancias de Retención de I.R. a nombre del señor ERICK RENE ABAUNZA NOGUERA, correspondiente al período que perduró la relación laboral; c) Recibos o documentos que demuestren la forma de pago de salarios y/o honorarios; d) Hoja de inscripción al régimen de seguridad social obligatorio

I.N.S.S. de conformidad con el Arto. 5 inco. a) de la Ley de Seguridad Social. En ese sentido, el día veintiocho de marzo del año dos mil catorce, a las nueve de la mañana, se efectuó Audiencia Especial, en la cual la parte demandada no exhibió los documentos requeridos por esta autoridad. Es decir, que en ningún momento demostró sus afirmaciones hechas. Es importante retomar el criterio asentado por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, mediante Sentencia No. 218/2013 de las diez y cincuenta minutos de la mañana del día doce de marzo del año dos mil trece, el cual en su parte infine dice **"...el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones considera oportuno retomar el criterio que ha sido sostenido desde en sentencias del Tribunal Superior del Trabajo, en las que se ha dicho de que si el demandado niega la relación laboral y ésta se comprueba en el juicio, debe mandarse a pagar lo demandado, sin necesidad de probanzas al respecto, por presunción humana evidente de que no han sido satisfechas las prestaciones demandadas".** Es decir, que opera una PRESUNCION HUMANA O IURIS TANTUM. La presunción Iuris Tantum es aquella que se establece por ley y que admite prueba en contra, es decir, permite probar la inexistencia de un hecho o derecho, a diferencia de las presunciones iuris et de iure de pleno y absoluto derecho, presunción que no admite prueba en contra, o dicho de otra forma, la presunción Iuris Tantum no es un valor consagrado, absoluto, sino que es un "juicio hipotético", que puede ser invertido acreditando que un acto es ilegítimo. Sin embargo, a como mencionamos anteriormente, la parte demandada en ningún momento aportó pruebas que desestimaran la existencia de la relación laboral.-

Cuarto (Sobre la representación legal del empleador): Que en el presente caso, durante la Audiencia de Conciliación y Juicio, no se le admitió a la parte demandada, la representación legal del licenciado **ROGER GERONIMO MORALES VELASQUEZ,** en su calidad de Abogado y Notario Público, ya que el Arto. 20 de la ley 815 CPTSS señala que los abogados pueden representar y asesorar a las partes, no obstante, jurídicamente no es lo mismo representar que asesorar. El Arto. 19 del mismo cuerpo de normas dispone que **"...Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por representante que haya nombrado ante fedatario público...".** Es obvio que, para que un abogado represente legalmente a un empleador, requiere de un poder realizado ante fedatario público. En el caso de empleadores, estos no tienen la misma garantía de los trabajadores de nombrar de forma verbal a sus representantes legales. No obstante, de conformidad con el Arto. 20 de la ley precitada, al demandado se le dio la oportunidad que el licenciado **MORALES VELASQUEZ,** le pudiera asesorar durante la Audiencia de Conciliación y Juicio. Es por tal razón, que la solicitud del demandado, hecha mediante escrito del veintiuno de marzo del año dos mil catorce, a las diez y catorce minutos de la mañana, de declarar nula la Audiencia de Conciliación y Juicio, no tiene asidero legal, siendo improcedente tal solicitud.-

Quinto (Diferencia entre contrato laboral y servicios profesionales): Según el Tesauro de Jurisprudencia Administrativa 2008, pág. 22, parte infine, el cual recoge criterios jurídicos del Ministerio del Trabajo, señala que **"...la diferencia fundamental entre un contrato laboral y un contrato por servicios profesionales, es la autonomía que tienen las personas contratadas bajo la figura de servicios profesionales para cumplir el servicio u obra para la que se le contrató. Esta autonomía está referida tanto al servicio mismo (no requiere una dirección y supervisión constante)...".** Esta adjudicatura está de acuerdo con el criterio antes planteado. Según el Arto. 19 del C.T. **"Relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración..."**. Acá entendemos que, para que haya una relación laboral deben estar presente tres elementos muy importantes: a) La prestación del servicio; b) Subordinación a un empleador y c)

pago de una remuneración. En el caso en autos, independientemente que el demandante no tuviera un horario específico de trabajo, pero sí estaba a la disposición completa de la voluntad del empleador. El trabajador demandante estaba subordinado a las orientaciones y directriz inmediata del demandado, situación que el mismo demandado afirmó durante la Audiencia de Conciliación y Juicio. El demandado le orientaba cuándo ir a los ensayos, a la Radio, la Televisión, a un toque musical ya sea de pachanga, a como denominaba el mismo demandado, de fines de semana y de fiestas patronales, a toques musicales ya sea en el interior del país o en el extranjero. Es decir, que el trabajador debía estar disponible al llamado y a la orientación del empleador. Igualmente, existen otros elementos que determinan que la relación era laboral, a como lo es, el hecho que el empleador le proporcionaba los uniformes de trabajo, con los cuales se identificaba como miembro de la agrupación musical, así como el pago de la remuneración pactada, la cual según el demandado era por porcentajes. Es decir, que no le queda duda a esta autoridad la existencia de la relación laboral.-

Sexto (Con relación a la supuesta falsedad de la Constancia Salarial): Si bien es cierto, que el judicial señaló durante la Audiencia de Conciliación y Juicio, que enviaría un Oficio a la Dirección de Auxilio Judicial para determinar si la firma de la Constancia Salarial que consta en el folio número quince (15) del expediente creado, había sido impresa del puño y letra del empleador, o bien, si la misma había sido escaneada e impresa electrónicamente, sin embargo, considerando que la misma al final no constituye un documento de influencia decisiva en el juicio, según lo preceptuado en el Arto. 93 de la ley 815 CPTSS, esta autoridad tiene a bien, no indagar sobre la veracidad o falsedad de dicho documento.-

Séptimo (Ultrapetitividad): En base al principio de la ultrapetitividad, establecido en el Arto. 2 inco. i) de la ley 815 CPTSS, esta autoridad tiene a bien calcular la multa que corresponde por el retraso del pago de décimo tercer mes, no obstante, la forma de cálculo será retomado del criterio asentado por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, mediante Sentencia No. 347/2012 de las diez de la mañana del día veintisiete de agosto del año dos mil doce, en el que establecieron, que la multa será aplicada al tenor del Arto. 2002 C.-

POR TANTO:

De conformidad a las consideraciones hechas, Artos. 2 inciso i), 11, 28 numeral 8), 82 numeral 2), 90 numeral 2) y 5), 93 y 125 todos de la ley 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; Artos. 1079 y 1080 del Código de Procedimiento Civil; Arto. 2002 Código Civil; Sentencia No. 218/2013 TNLA de las diez y cincuenta minutos de la mañana del día doce de marzo del año dos mil trece; Sentencia No. 347/2012 TNLA de las diez de la mañana del día veintisiete de agosto del año dos mil doce; Ley 260 Ley orgánica del Poder Judicial y su Reglamento, y demás facultades que me confiere la ley, **el suscrito Juez de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Masaya Resuelve: I.- HA LUGAR A LA DEMANDA** firmada por el señor **ERICK RENE ABAUNZA NOGUERA,** en su calidad de ex trabajador del grupo musical **FUZION 4,** representado por el señor **FRAKLING GEOVANNY GUTIERREZ BARBOZA,** en su calidad de Director, y presentado por el licenciado NELSON TRINIDAD COLLADO RUIZ, en su calidad de abogado, a las ocho y quince minutos de la mañana, del día cinco de diciembre del año dos mil trece, con acción de pago de prestaciones sociales: vacaciones y décimo tercer mes, e indemnización por años de servicios. **En consecuencia: I.- Ordénesele al señor GEOVANNY GUTIERREZ BARBOZA,** en calidad de lo que representa, que en el término de tres días hábiles a partir de notificada la presente providencia, deberá pagarle al trabajador **ERICK RENE ABAUNZA NOGUERA,** la cantidad de **CINCUENTA Y CUATRO MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y TRES CORDOBAS (C$54,983.00),** que es la sumatoria de lo siguiente: **1). Vacaciones acumuladas** desde el cinco de febrero del

año dos mil doce hasta el veintiocho de octubre del año dos mil trece: veinte mil setecientos sesenta y cuatro córdobas (C$20,764.00); **2). Décimo tercer mes proporcional** que va del uno de diciembre del año dos mil doce hasta el veintiocho de octubre del año dos mil trece**:** diez mil setecientos sesenta y cuatro córdobas (C$10,764.00); **3). Indemnización por antigüedad** desde el cinco de febrero del año dos mil doce hasta el veintiocho de octubre del año dos mil trece: veinte mil setecientos sesenta y cuatro córdobas (C$20,764.00); **4). Multa por retraso del Décimo tercer mes:** dos mil seiscientos noventa y un córdobas (C$2,691.00). **II.-** Adviértase a las partes del derecho que tienen de interponer recurso de apelación en contra de la presente Sentencia dentro del término de ocho días debiendo expresar agravios en el escrito de interposición, conforme al Arto. 130 de la Ley No. 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. **Cópiese y Notifíquese.-**

(ANEXO 4)

SENTENCIA No.: 932/2013 RAÚL MAURICIO RENTERÍA GONZÁLEZ

JUICIO No.: 000082-ORM3-2013-LB

VOTO No.: 932/2013 RECURSO DE HECHO

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN*.** Managua, siete de octubre del dos mil trece. Las nueve y cincuenta y cinco minutos de la mañana. **VISTO CONSIDERANDO ÚNICO:** Visto el Recurso de Apelación por la Vía de Hecho, interpuesto por el Licenciado **LUIS ALBERTO RIVERA LOAISIGA**, Apoderado General Judicial del Señor **RAÚL MAURICIO RENTERÍA GONZÁLEZ.** Nota éste Tribunal Nacional, que la Cédula Judicial de Notificación que contiene el auto donde el Juez Quinto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua, declaró sin lugar el Recurso de Apelación, fue notificado al Apelante de Hecho el día treinta de Julio del dos mil trece, (f. 10 diligencias de hecho), es decir que la parte recurrente tenía dentro del término legal hasta el día dos de Agosto del dos mil trece; procediendo a presentar su Recurso por la vía de Hecho ante este Tribunal Nacional, el día cinco de Agosto del dos mil trece, (según la razón de presentado visible al calce del folio tres de las presentes diligencias de Hecho); desprendiéndose de autos que dicho Recurso por la vía de Hecho, fue interpuesto fuera del término fatal a que alude el Art. 127 de la Ley Nº 815 "Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua"***; disposición que en lo pertinente establece lo siguiente: "…***En el caso de negativa de admisión de la apelación o de silencio judicial, la parte perjudicada podrá hacer uso del recurso de hecho ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, ante quien deberá presentarlo en un término de tres días hábiles***, ***mas el de la distancia, una vez notificado de la negativa o transcurrido el plazo sin que haya pronunciamiento judicial***…". Por las razones ya expresadas, éste Tribunal Nacional, considera que el Recurso por la Vía de Hecho es improcedente por ser notoriamente EXTEMPORÁNEO, tal y como así se declarará en la parte resolutiva de la presente sentencia. **POR TANTO:** En base a lo considerado, disposiciones legales citadas y Artos. 129, 158, 159 Cn., Ley Nº 815 Art. 127 ; 1 y 2 L.O.P.J., los suscritos Magistrados del TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES. **RESUELVEN: 1.** Se declara sin lugar el Recurso de Apelación por la Vía de Hecho, interpuesto por el Licenciado **LUIS ALBERTO RIVERA LOAISIGA**, Apoderado General Judicial del actor y aquí recurrente de la vía de Hecho, Señor **RAÚL MAURICIO RENTERÍA GONZÁLEZ**, por ser notoriamente improcedente por **EXTEMPORÁNEO**, por las razones y disposición legal expuesta en el Visto Considerando Único de la presente sentencia. 2. No hay costas. Cópiese

notifíquese y con testimonio concertado de lo aquí resuelto vuelvan las diligencias a su lugar de origen. O BRENES.- A. GARCIA GARCIA.- ANA MARIA PEREIRA TERAN.- LUIS MANUEL OSEJO PINEDA.- PM CASTELLON CH. SRIO**.** Managua, ocho de octubre del dos mil trece.

(ANEXO 5)

SENTENCIA No. 113/2012 CARLOS ALBERTO LARGAESPADA DIAZ

JUICIO No.: 000078-ORM3-2011LB

VOTO No. 113/2012 ESTADO DE NICARAGUA (MINSA)

TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES. Managua, veintitrés de marzo del dos mil doce. Las diez y diez minutos de la mañana. **VISTOS RESULTA:** Durante el transcurso de las fases procesales de esta causa, interpuesta por el señor **CARLOS ALBERTO LARGAESPADA DIAZ**, ante el Juzgado Local Civil y Laboral por Ministerio de Ley de San Carlos, Río San Juan, en contra del **ESTADO DE NICARAGUA (Clínica Médica Previsional de San Carlos, Río San Juan)**, con acción de Reintegro y pago de salarios caídos. El Juzgado A-quo, dictó Sentencia Nº 19, de las ocho de la mañana del diecisiete de agosto del año dos mil once, de la cual apeló la parte demandada. RADICADOS los autos a este Tribunal Nacional, se procederá al estudio y revisión de la presente causa y siendo el caso de resolver; **SE CONSIDERA: I. RESUMEN DE LOS AGRAVIOS:** En síntesis, La Licenciada Hilda María Mairena Reyes, en calidad de Gerente General de la **CLÍNICA PREVISIONAL DEL MINISTERIO DE SALUD FILIAL SAN CARLOS, RÍO SAN JUAN**, dice agraviarse por cuanto en su momento y bajo el Principio de Oportunidad, opuso la Excepción Perentoria de Falta de Acción, por carecer la presente demanda, de fundamentos legales, por haberse aplicado la disposición ordenada en el Art. 111 de la Ley 476, pese que dicha ley le concede a su representada el derecho de aplicarlo, todo lo cual no fue tomado en cuenta en la sentencia recurrida. **II. EN LO QUE HACE AL DESPIDO VIOLATORIO Y AL CARGO DESEMPEÑADO:** Entrando a analizar los agravios expuestos por la parte demandada, y sin mayores preámbulos, considera este Tribunal Nacional, que no cabe la menor duda que el despido del trabajador fue violatorio a sus derechos, por cuanto el Estado de Nicaragua, no demostró el aludido despido por Reestructuración a que alude el Art. 111 de la Ley Nº 476, tal y como así atinadamente fue explicado por el Juez A-quo en el Considerando II de su sentencia; es decir, que no fue aportado en estos autos, los Programas o Planes de adaptación de los Recursos Humanos formulados por el Gobierno y aprobados por el Ente Rector. No obstante, estima este Tribunal que el cargo que ejerció el actor, como lo era el de ESPECIALISTA EN GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA, era un CARGO DE

CONFIANZA por la naturaleza de sus funciones (Art. 7 C.T.), al ser un Médico Especialista en el área de la Salud, de cuya labor depende la vida de los pacientes de la Empresa Médico Previsional demanda, ejerciendo por ello, funciones de representación de dicho hospital, precisamente por esa atención especializada hacia los usuarios (Art. 10 C.T.), siendo esto un hecho notorio que no necesita de mayores probanzas (Primacía de la Realidad). Que al haber quedado demostrado que el cargo desempeñado fue de confianza, estima éste Tribunal Nacional que cabe ordenarse en lugar de la acción de Reintegro, el pago mínimo de dos meses en concepto de Indemnización del Art. 47 C.T., precisamente por el despido violatorio, a como también debe ordenarse en base al Principio General de Ultrapetitividad, el pago proporcional de la Indemnización del Art. 45 C.T. Todo en base al salario demandado, como lo es de ONCE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y OCHO CORDOBAS (C$ 11,298.00), y del período de labores que va del primero de octubre del dos mil ocho, al cuatro de febrero del dos mil once; hechos que no fueron negados por la Gerente General de la Clínica demandada, al momento en que compareció a contestar la demanda (Fol. 21 al 23), lo que traería como consecuencia declarar con lugar parcialmente el presente Recurso de Apelación y reformar la sentencia recurrida en el sentido ya expuesto. **POR TANTO:** En base a lo considerado, disposiciones legales citadas y Artos. 129, 158, 159 Cn., Ley N° 755, Artos. 270, 271, 272 y 347 C.T., 1 y 2 L.O.P.J., los suscritos Magistrados del **TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES, RESUELVEN: 1**. Se declara con lugar parcialmente el Recurso de Apelación interpuesto por La Licenciada Hilda María Mairena Reyes, en calidad de Gerente General de la **CLÍNICA PREVISIONAL DEL MINISTERIO DE SALUD FILIAL SAN CARLOS, RÍO SAN JUAN**, en contra de la Sentencia Nº 19, de las ocho de la mañana del diecisiete de agosto del año dos mil once, dictada por el Juzgado Local Civil y Laboral por Ministerio de Ley de San Carlos, Río San Juan, por las razones y disposiciones legales expuestas en el Considerando II de la presente Sentencia. 2. Se REFORMA la sentencia recurrida, en el sentido siguiente: En lugar de la acción de Reintegro, deberá ordenarse el pago mínimo de dos meses en concepto de Indemnización por Cargo de Confianza a que alude el Art. 47 C.T., hasta por la cantidad de VEINTIDOS MIL QUINIENTOS NOVENTA Y SEIS CORDOBAS (C$ 22,596.00) y el pago proporcional de Indemnización conforme el Art. 45 C.T., hasta por la cantidad de VEINTICINCO MIL QUINIENTOS CUARENTA Y SEIS CORDOBAS, CON TRES CENTAVOS DE CÓRDOBA (C$ 25,546.03), por las razones y disposiciones legales expuestas en el Considerando II de la presente Sentencia. 3. Se deja a salvo el derecho que le asiste al actor, para

reclamar en esta misma vía laboral, lo que estime a bien sobre sus demás prestaciones laborales, en caso de cualquier inconformidad. 4. No hay costas. Disentimiento de la Magistrada, Doctora ANA MARIA PEREIRA TERAN: *"DISIENTE la suscrita Magistrada del Tribunal, ANA MARÍA PEREIRA TERÁN, de las resoluciones y consideraciones de mayoría, al considerar que no se puede establecer de forma fehaciente que el trabajador por el solo hecho de ser especialista en cierta rama de la medicina, en el caso concreto en Ginecología y Obstetricia, ostente cargo de confianza, máxime cuando en autos no constan las funciones específicas realizadas por éste, aunado al hecho de que el demandado ni siquiera alegó que el trabajador ostentara cargo de confianza. Ya el Arto. 7 C.T., en lo pertinente, estatuye: "La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto". Ha sido transgredido, pues, el PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LEGALIDAD, así como el PRINCIPIO TUITIVO que caracteriza a esta social rama laboral. Estoy por la CONFIRMATORIA".* Cópiese, notifíquese y con testimonio concertado de lo resuelto, vuelvan las diligencias a su lugar de origen. A.GARCIA GARCIA.- O. BRENES.- ANA MARIA PEREIRA T.- LUIS MANUEL OSEJO PINEDA.- PM CASTELLON CH. SRIO**.** Managua, veintiséis de marzo del dos mil doce.