

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA

UNAN – León



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

**MONOGRAFÍA PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADAS EN
DERECHO**

Tema

**Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral
conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de
Nicaragua “Ley N° 815”.**

Autoras

Bra. Hernández Muller Liezzy Lizz

Bra. Ocampo Caballero Gisselle Mercedes

Tutora

Msc. Hazel Virginia López Espinoza

León, Nicaragua, Octubre 2018

DEDICATORIAS

Dedico este trabajo investigativo:

A Dios, ya que ha sido esa esperanza que ha sustentado mi vida, me ha dado la fortaleza para afrontar cada obstáculo y capacitado para hacer todo con excelencia.

A mi madre y a mis cuatro hermanos mayores, la familia que Dios me dio para quererme, apoyarme e instruirme por el camino que hacen de un ser humano valioso e indispensable en cualquier ámbito; además, por enseñarme hacer responsable en cada etapa de mi vida y por apoyarme en cada una de ellas, tanto personales como profesional.

A los docentes, de esta alma mater que forjaron los conocimientos necesarios para hacer de mí una profesional del Derecho, y que en muchas ocasiones se tomaron el tiempo en darnos su testimonio cuando fueron estudiantes, para animarnos e inspirarnos hacer estudiosos y no desistir de nuestras metas.

Y, por último, aquellas personas que formaron parte de mi travesía por esta alma mater.

Br. Liezzy Lizz Hernández Muller

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

Dedico este trabajo investigativo:

A Dios, por darme la oportunidad de vivir, estar conmigo en cada paso que doy, fortalecer mi mente, haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio y por permitirme llegar hasta este momento de mi formación profesional.

A mis Padres, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por orientarme y apoyarme incondicionalmente en toda mi educación, tanto académica, como de la vida a través del tiempo. Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

A mis abuelitas Mercedes y Olivia, por quererme y apoyarme siempre, por acompañarme en cada logro de mi vida, esto también se lo debo a ustedes.

A mis profesores, gracias por su tiempo y apoyo, así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

Br. Gisselle Mercedes Ocampo Caballero

AGRADECIMIENTO

Agradecemos:

A Dios, por bendecir a nuestras familias con los recursos necesarios que han hecho posible nuestra realización académica.

A nuestros familiares, que con sus buenos deseos han guiado nuestros caminos y nos han apoyado incondicionalmente en el transcurso de nuestros estudios.

Y a nuestra tutora Msc. Hazel Virginia López Espinoza, por toda la colaboración brindada durante la elaboración de esta tesis, sus aportes fueron muy útiles.

Autoras:

Br. Liezzy Lizz Hernández Muller

Br. Gisselle Mercedes Ocampo Caballero

ÍNDICE

DEDICATORIAS.....	II
AGRADECIMIENTO	IV
LISTADO DE ACRÓNIMOS.....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	5
1.1. Concepto de conflicto.....	5
1.2. Causas de los conflictos.....	6
1.3. Las Acciones Laborales	7
1.4. Prescripción para interponer la acción.....	7
1.4.1. Excepciones a la prescripción de la acción	9
1.5. Antecedentes de las Diligencias Preliminares	9
1.6. Concepto de las Diligencias Preliminares	10
1.7. Características de las Diligencias Preliminares	11
1.7.1. Medidas Cautelares	11
1.7.2. Exhibición de Documentos.....	11
1.7.3. Consignación	12
1.7.4. Conciliación	13
1.7.5. Reclamación Previa en materia laboral el MITRAB y de seguridad social el INSS	14
1.8. Tipos de Diligencias Preliminares	15
1.8.1. Medidas Cautelares	16
1.8.2. Exhibición de Documentos.....	16

1.8.3. Consignación	17
1.8.4. Conciliación	18
1.8.5. Reclamación Previa en materia laboral y de seguridad social	19
CAPÍTULO II.....	20
2.1. Procedimiento de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral Nicaragüense	20
2.2. Medidas Cautelares.....	21
2.2.1. Efectos jurídicos del embargo.....	22
2.2.2. Requisitos para la obtención de la medida cautelar	22
2.3. Exhibición de Documentos	24
2.4. Consignación.....	26
2.5. Conciliación	28
2.5.1. Casos no conciliables	29
2.6. Reclamación Previa.....	30
2.6.1. En materia laboral sobre resoluciones administrativas derivada del procedimiento de Inspección y el PALO	30
2.6.2. Procedimiento Administrativo Laboral Oral (PALO).....	31
2.6.3. Materia de Seguridad Social.....	31
CAPÍTULO III	35
3.1. Beneficio que trae consigo la aplicación de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral Nicaragüense	35
3.1.1. Medidas Cautelares	35
3.1.2. Exhibición de Documentos.....	36

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

3.1.3. Consignación	36
3.1.4. Conciliación	36
3.1.5. Reclamación Previa	37
3.2. Análisis de Instrumento.....	38
3.2.1. Entrevista I	38
3.2.2. Entrevista II.....	41
CONCLUSIONES.....	52
FUENTES DE CONOCIMIENTO.....	55
FUENTES PRIMARIAS	55
FUENTES SECUNDARIAS	55
FUENTES TERCARIAS	56
ANEXOS	58

LISTADO DE ACRÓNIMOS

CT: Código del Trabajo, Ley N° 185.

CPTSSN: Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Ley N° 815.

MITRAB: Ministerio del Trabajo.

INSS: Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ORDICE: Oficina de Recepción de Causas y Escritos.

INTRODUCCIÓN

El Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815 no establece una definición de lo que constituyen las diligencias preliminares; ciertamente la referencia contenida al inicio del artículo 70 “Todo proceso podrá prepararse”, nos puede servir para definir las diligencias preliminares como aquellas actividades que previas al proceso se solicita al órgano jurisdiccional, con la finalidad de preparar el mismo.

La posición del Tribunal de Apelaciones de Managua coincide con la referencia del artículo 70 del CPTSSN, ya que en jurisprudencia que ha emitido, afirma que la legislación positiva nicaragüense permite las diligencias prejudiciales o diligencias preliminares; pudiendo ser pedidas con carácter previo al inicio de la demanda y ser preparatorias del proceso o conservadoras¹.

El CPTSSN, contempla las diligencias preliminares al Proceso en el Título VIII “De las Diligencias Preliminares al Proceso” consiste en tres capítulos detallados de la forma siguiente: actos preparatorios de la demanda, la consignación y la conciliación administrativa y de la reclamación previa, aquí opera el Principio de Tutela al Trabajador, por la posibilidad que tiene el trabajador previo al Proceso de contar con una diligencia preliminar.

Según la doctrina, los actos preparatorios a la demanda son aquellas actividades que previas al proceso, se caracterizan por ser procedimientos de jurisdicción voluntaria, que guardan conexión con el futuro proceso y

¹ Sentencia No. 50 del Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala de lo Laboral del diecisiete de marzo del dos mil de las tres y diez minutos de la tarde.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

persiguen preparar el mismo; además, tienen carácter instrumental del proceso principal, ya que son elementos que van a definir la demanda².

Ahora bien, al habernos propuesto realizar esta investigación dentro del contexto de las diligencias preliminares de nuestro sistema, nos planteamos la siguiente interrogante: ¿Existe la efectividad en el trámite de las diligencias preliminares del Proceso Judicial Laboral?

Esta interrogante nos orientó en determinar nuestro tema como: **“Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social de Nicaragua, Ley N° 815”** tomando como fundamentación teórica sus conceptos jurídicos básicos pertinente para nuestro trabajo investigativo.

Así pues, lo que nos motivó a abordar este tema es porque queríamos conocer la efectividad en el trámite de las diligencias preliminares, ya que estas son esenciales para que las partes puedan: evitar gastos procesales, entablar una acción en la vía judicial, brindar seguridad jurídica a las pretensiones o asegurar los resultados del juicio.

Este estudio, se realizó para que la población de abogados litigantes y estudiantado de la carrera de derecho tenga un amplio conocimiento y certeza acerca de la efectividad en la tramitación de estas.

En esta investigación se planteó el siguiente objetivo general, analizar las diligencias preliminares del Proceso Judicial Laboral Nicaragüense, para poder cumplir con este objetivo general nos propusimos los siguientes objetivos específicos, exponer un estudio desde la

² BONILLA CARDOZE, Rita Enriette Y SUÁREZ MADRIZ, Arnoldo. Análisis de los Principios Procesales del Trabajo establecidos en el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social de Nicaragua “Ley 815”. (Tesis de Licenciatura en Derecho, inédita). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-Managua. Nicaragua. 2013. p.49.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

perspectiva teórica de las diligencias preliminares del Proceso Judicial Laboral Nicaragüense, explicar los aspectos normativos de las diligencias preliminares del Proceso Judicial Laboral Nicaragüense y valorar la efectividad de las diligencias preliminares del Proceso Judicial Laboral Nicaragüense. La técnica utilizada fue la recolección de información para medir el grado de efectividad de las diligencias preliminares, siendo el instrumento utilizado la entrevista.

Ahora bien, el enfoque de la investigación es cualitativo porque nos basamos en métodos de recolección de datos no estandarizados, ya que no se efectuó medición numérica, por lo cual el análisis no es estadístico. La recolección de datos consistió en obtener las perspectivas y puntos de vista del Juez de Distrito de Trabajo y de la Seguridad Social de León y de abogados litigantes, por su nivel de conocimiento y la información que manejan; lo cual resultó de mucho interés ya que el tema fue enriquecido con sus aportes.

Se utilizó el método Jurídico-Dogmático y Deductivo; en cuanto al primero porque quisimos profundizar la temática mediante la interpretación y aplicación de las normas e instituciones jurídicas, tanto sustantivas como adjetivas vinculadas a nuestro tema. Y en cuanto al segundo, porque nos permitió abordar las diligencias preliminares del Proceso Judicial Laboral Nicaragüense desde sus generalidades hasta desentrañar cada uno de sus elementos y cualidades.

Entre las fuentes del conocimiento para la elaboración de esta investigación, se pueden mencionar: Código del Trabajo de Nicaragua, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Ley de Reforma y Adiciones a la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de apelaciones; entre las **fuentes**

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

secundarias, Derecho Procesal del Trabajo, Nuevo Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Derecho Procesal Oral del Trabajo y de la Seguridad Social Nicaragüense Concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado, Derecho de la Seguridad Social para Todos, tesis sobre el nuevo juicio oral laboral en Nicaragua, primera instancia, contenido, alcance y constitucionalidad, tesis acerca del análisis de los principios procesales del trabajo establecidos en el código procesal del trabajo y de la seguridad social de Nicaragua, tesis referido al análisis jurídico de la ejecución del embargo preventivo como medida cautelar previo a la demanda, en el código procesal del trabajo y de la seguridad social de Nicaragua, entre otras fuentes utilizamos las **terciarias** tales como diccionarios jurídicos, sitios web, documentos digitales y entrevistas.

El tema lo hemos dividido en tres capítulos, los cuales se desglosan de la siguiente manera: En el Capítulo I, hacemos referencia al estudio desde la perspectiva teórica de las diligencias preliminares del proceso judicial laboral Nicaragüense. En el Capítulo II, aspectos normativos de las diligencias preliminares del proceso Judicial Laboral Nicaragüense y un último capítulo que establece la efectividad de las diligencias preliminares del proceso judicial laboral Nicaragüense.

CAPÍTULO I

ESTUDIO DESDE LA PERSPECTIVA TEÓRICA DE LAS DILIGENCIAS PRELIMINARES DEL PROCESO JUDICIAL LABORAL NICARAGÜENSE

En este capítulo iniciaremos abordando lo referente a los conflictos laborales, ya que, es la causa que motiva el proceso entre las partes en la vía administrativa y/o jurisdiccional, pudiendo las partes para la resolución de esto hacer uso de las diligencias preliminares para tratar de llegar a un avenimiento, lo cual es más expedito o para un mejor proveer de sus pretensiones.

1.1. Concepto de conflicto³

De acuerdo al diccionario de la Real Academia (1970) se trata de la voz latina *conflictus* y significa “Lo más recio de un combate. Punto en que aparece incierto el resultado de la pelea”. Guillermo Cabanellas, con mayor propiedad, nos dice que “La voz *conflictus* se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas” y agrega que su origen latino *conflictus* deriva, a su vez, de *confligere*, que implica combatir, luchas, pelear”.

La expresión “conflicto” no es única, en el mismo campo del derecho suelen emplearse, además, otras de significado análogo. El mismo Cabanellas menciona las voces “colisión”, que define como el “choque material entre individuos o núcleos” y “controversia”. De ésta dice que constituye “la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas.

No hay, en realidad, mayor dificultad en entender el significado del conflicto. Expresa, simple y sencillamente, una oposición de intereses. En

³ DE BUEN L, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Octava Edición. Editorial Porrúa. República de Argentina 15 México, 1999. pp.75-77.

rigor los conflictos constituyen el hecho real o aparente que exige una solución jurisdiccional. Por ello mismo no deben de confundirse los conflictos con las vías para resolverlos. Los primeros corresponden a un fenómeno social; los segundos, por más que identificadas habitualmente con la naturaleza de los conflictos, en realidad constituye una pluralidad de actos procesales, como lo ha señalado con toda propiedad Jaime Guasp. En consecuencia, se trata de una estructura meramente jurídica.

Eugenio Pérez Botija, sin duda alguna el maestro indiscutido del hoy, a su vez, grandes laboristas españoles, ha definido los conflictos laborales, en términos extraordinariamente sencillos, como “las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo” pero aclara que pueden manifestarse desde “un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados.

Guillermo Cabanellas cita la definición de Ernesto Krotoschin quien entiende por conflicto de trabajo en sentido amplio “las controversias de cualquier clase que nace de una relación de derecho laboral”.

1.2. Causas de los conflictos⁴

En materia laboral se establece que para que pueda presentarse un conflicto laboral deben presentarse dos características, una de ellas es que los sujetos que intervengan en el conflicto sean personas que intervengan en una relación laboral y la otra característica es que el motivo u origen del malestar o diferencia se encuentre contemplado en la norma laboral.

⁴ Moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_mdl/eject/DE/PL//502/PL02_Lectura.pdf. p. 3-4. (Consultado el 16/10/2017).

Así mismo algunos estudiosos del derecho establecen que son 3 los criterios principalmente que dan origen a los conflictos laborales: 1.- En razón de los sujetos involucrados; 2.- En función de la naturaleza del Conflicto y 3.- Por el tipo de intereses que afecta.

1.3. Las Acciones Laborales⁵

Entenderemos a la acción laboral como aquel derecho por medio del cual el trabajador puede reclamar o hacer valer una prestación que no le ha sido reconocida o satisfecha por su patrón, y es a través de esta acción, que tiene la posibilidad de reclamarla ante una Autoridad Jurisdiccional. Los elementos que debe contener una acción laboral son: **1. Sujetos, 2. Causa y 3. Objeto.**

Los sujetos, son aquellos que intervienen en el ejercicio de la acción, así como el trabajador, o la autoridad que conoce del asunto, o el patrón quien resultará ser el demandado.

La causa, es la fundamentación del ejercicio de la acción, es decir el derecho que no fue reconocido o que fue transgredido y el cual es el origen de la acción.

El objeto, será la petición en estricto sentido que se formule ante el patrón.

1.4. Prescripción para interponer la acción

Como recordaremos la prescripción es la pérdida o adquisición de un derecho por el transcurso del tiempo, dicha prescripción según el artículo 159 del CPTSSN se contara a partir de la fecha en que finaliza la relación laboral, cualquiera que sea la causa que motivo la ruptura; la acción para

⁵ Ídem. p. 4.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

impugnar las multas y reparos impuestas por las autoridades del MITRAB o del INSS prescribirá al mes de su notificación y las acciones de reclamo intentadas en sede administrativa interrumpe la prescripción para la interposición de la causa judicial.

En materia del trabajo las acciones prescriben en un año, tal y como lo establece el artículo 257 del CT.

No obstante, la prescripción no corre, de conformidad al artículo 261 del CT, en los siguientes casos:

- a) En relación al trabajo de menores o de los incapaces que hayan sido contratados mientras unos y otros no tengan representante legal;
- b) Cuando el trabajador esté de vacaciones, permiso por enfermedad, accidente o maternidad y cualquier otra circunstancia análoga.

En derecho laboral la prescripción se interrumpirá por el simple hecho de presentar la demanda ante la autoridad competente o alguna acción tramitada en el MITRAB; por el hecho que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o por hechos indudables, el derecho de aquel contra quien transcurre la prescripción; y por el pago o cumplimiento de la obligación del deudor, aunque sea parcial o en cualquier forma que se haga y por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado.

Las causas que interrumpen la prescripción respecto de uno de los deudores solidarios, la interrumpen también respecto de los otros. El efecto de la interrupción de la prescripción es reiniciar el término de la misma, todo esto de conformidad al artículo 262 del CT.

1.4.1. Excepciones a la prescripción de la acción

A lo anteriormente señalado, existen también excepciones a tal regla general y son las que se establecen de conformidad al artículo 258 del CT, que las siguientes acciones prescriben en dos años, los cuales son:

- a) La de los trabajadores para reclamar indemnización por incapacidad provenientes de accidentes de trabajo o enfermedad profesional;
- b) La de las personas que dependieren económicamente de los trabajadores muertos en accidentes de trabajo o por enfermedad profesional para reclamar la indemnización correspondiente.

El plazo de la prescripción correrá respectivamente desde que se determine la naturaleza de la incapacidad o enfermedad contraída o desde la fecha de la muerte del trabajador.

De conformidad al artículo 259 del CT prescriben en seis meses las acciones para pedir la nulidad de un contrato celebrado por error o con dolo o intimidación. Y prescribe en un mes según el artículo 260 del CT la aplicación de medidas disciplinarias a los trabajadores y las acciones de estos para reclamar contra ellas y el derecho de reclamar el reintegro una vez que cese la relación laboral.

1.5. Antecedentes de las Diligencias Preliminares⁶

Durante mucho tiempo la doctrina procesalista ha incluido las diligencias preliminares dentro de los denominados "*actos previos al proceso*" junto al acto de conciliación. Sin embargo, mientras que el acto de conciliación era un procedimiento de jurisdicción voluntaria encaminado a evitar la iniciación de un proceso mediante la

⁶ Guiajuridicas.wolterskluwer.es/home/EX0000012464/.../Diligencias-Preliminares. (Consultado el 12/10/2017).

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

autocomposición, esto es, a través de un acuerdo de voluntades sobre aquello que constituye la controversia, las diligencias preliminares constituían un expediente, también de naturaleza voluntaria, seguido ante un órgano judicial cuya finalidad era preparatoria de un juicio posterior, ya que permitían la obtención de una información útil desde el punto de vista jurídico acerca de determinados extremos, generalmente presupuestos procesales.

En la actualidad las diligencias preliminares mantienen esa función preparatoria de un juicio posterior a la que hemos hecho referencia anteriormente, si bien su naturaleza se aleja de la jurisdicción voluntaria al venir prevista la sustanciación de un incidente para el caso de que la persona citada y/o requerida se opusiera a ellas, previéndose asimismo cómo ha de actuarse en caso de negativa a llevar a cabo las referidas diligencias.

Por lo tanto, bajo la denominación de diligencias preliminares se agrupan una serie de procedimientos judiciales en los que el peticionario de las mismas persigue obtener una información relativa a la identidad de determinadas personas, a la exhibición de la cosa que constituye el objeto de un ulterior proceso o la obtención de una determinada documentación que obra en poder del destinatario de la diligencia, que resultan de todo punto necesarias para entablar adecuada y eficazmente un pleito ulterior.

1.6. Concepto de las Diligencias Preliminares

Las diligencias preliminares son aquellas actividades previas al proceso, tienen carácter instrumental, encaminadas a averiguar hechos o datos necesarios para iniciar y preparar el proceso⁷.

⁷ BONILLA CARDOZE, Rita Enriette Y SUÁREZ MADRIZ, Arnoldo, Óp. Cit., p. 49.

1.7. Características de las Diligencias Preliminares

Según su naturaleza, ámbito de aplicación, por la causa que lo motiva, en cuanto a la persona que decide, tramite a seguir, resolución emitida.

1.7.1. Medidas Cautelares

- a) **Según su naturaleza:** Es un acto que puede ser prejudicial o durante el proceso.
- b) **Ámbito de aplicación:** El embargo preventivo como medida cautelar atiende materia laboral, con fundamento en el artículo 36 del CPTSSN.
- c) **Por la causa que lo motiva:** Para garantizar la ejecución de la sentencia o salvaguardar los resultados del caso.
- d) **Por la persona que decide:** El Juez del Trabajo y de la Seguridad Social es el encargado de decretar las medidas cautelares.
- e) **Tramite a seguir:** El Juez del Trabajo y de la Seguridad Social podrá decretarlas de acuerdo con lo establecido en el Título IV, Cap III del artículo 36 CPTSSN y siguientes.
- f) **Resolución emitida:** El mandamiento de embargo preventivo emitido por la autoridad judicial se mantendrá hasta que sea dictada la sentencia.

1.7.2. Exhibición de Documentos

- a) **Según su naturaleza:** Es una solicitud que puede consistir en un acto preparatorio que se efectúa antes de un proceso.
- b) **Ámbito de aplicación:** La exhibición de documentos se puede solicitar en materia laboral, conforme el artículo 70 CPTSSN.

- c) **Por la causa que lo motiva:** Que el actor que pretenda demandar al empleador pueda determinar y cuantificar adecuadamente su pretensión.
- d) **Por la persona que decide:** La autoridad judicial es la encargada de apreciar si la diligencia es adecuada a la finalidad que el solicitante persigue.
- e) **Trámite a seguir:** Se realizará con lo establecido en el Título VIII de las diligencias preliminares en el proceso Cap I artículo 70 de los actos preparatorios de la demanda.
- f) **Resolución emitida:** Asevera las cuentas y datos que se pretenden demostrar y conocer, para dar validez formal al proceso y concurrir en la formulación de la demanda. No cabra recurso contra la resolución emitida.

1.7.3. Consignación

- a) **Según su naturaleza:** Es un trámite que puede realizarse previo y durante el proceso judicial, además puede hacerse después de dictada la sentencia.
- b) **Ámbito de aplicación:** La consignación atiende materia laboral, así como lo establece el artículo 71 CPTSSN.
- c) **Por la causa que lo motiva:** El empleador la realiza para liberarse de su responsabilidad de cumplir con su obligación de pago al trabajador.
- d) **Por la persona que decide:** En este trámite es el trabajador(a) quien decide si acepta o se opone al monto consignado por el empleador ante la autoridad judicial.
- e) **Trámite a seguir:** El trámite se realizará con lo establecido en el Título VIII, Cap II artículo 71 CPTSSN.

- f) **Resolución emitida:** La entrega que realiza la autoridad judicial de lo consignado como cancelación de lo adeudado o abono parcial a solicitud del trabajador(a) y si no lo solicita resolverá su procedencia en la sentencia definitiva.

1.7.4. Conciliación

- a) **Según su naturaleza:** La Conciliación es un acto que a la vez puede ser prejudicial, tal es el caso en materia laboral como un requisito para iniciar el proceso, del cual, se puede dar la circunstancia de que las partes no lleguen a un avenimiento, la persona citada no comparezca o llegando realicen un acuerdo parcial, sin embargo, el trabajador tiene el derecho de acudir a la vía judicial de lo que no le fue satisfecho.
- b) **Ámbito de aplicación:** La Conciliación atiende materia laboral, según el artículo 72 del CPTSSN.
- c) **Por la causa que lo motiva:** La Conciliación en lo que se refiere a materia laboral es un presupuesto procesal que debe de llenarse para un posterior proceso; no obstante, hay casos que no se consideran como tal por tener una cuantía inestimable, siendo estos el reintegro y la vulneración de derechos fundamentales a través de la modalidad especial de tutela de los derechos fundamentales.
- d) **En cuanto a la persona que decide:** Son las partes involucradas en el conflicto laboral.
- e) **Trámite a seguir:** El abogado conciliador realiza el trámite de acuerdo con lo establecido en el Título VIII, Cap III, artículo 72.
- f) **Resolución emitida:** La Conciliación tiene como fin que de dicho trámite se logre el avenimiento de las partes mediante la intervención de un tercero neutral el cual puede hacer ofertas

apegadas a la ley, lo cual se hace constar en Acta de acuerdo de Conciliación en el MITRAB.

1.7.5. Reclamación Previa en materia laboral el MITRAB y de seguridad social el INSS

- a) **Según su naturaleza:** Es un acto meramente prejudicial, sino se llegará a una solución de lo reclamado en la vía administrativa, se podrá proceder a la vía judicial.
- b) **Ámbito de aplicación:** La Reclamación Previa atiende en materia laboral y de Seguridad Social, de conformidad a lo establecido en el artículo 73.1 del CPTSSN.
- c) **Por la causa que lo motiva:** La Reclamación Previa en lo que se refiere a las materias mencionadas anteriormente es un requisito que debe de llenarse para entablar una acción en la vía judicial.
- d) **En cuanto a la persona que decide:** Dependerá del tipo de acción y del recurso que vaya a entablar, en materia laboral los competentes para conocer la reclamación previa son el Inspector Departamental y posteriormente Inspectoría General. En materia de seguridad social a través de la instancia que emana el acto, Presidencia Ejecutiva, el Consejo Directivo y por último el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.
- e) **Tramite a seguir:** Tanto en materia laboral como de seguridad social, la autoridad competente deberá resolver la reclamación del derechohabiente, al haber una negativa por parte de la institución, el solicitante podrá proceder a la vía judicial.
- f) **Resolución emitida:** La Reclamación Previa tiene como fin que la institución administrativa resuelva la solicitud del derechohabiente mediante una resolución administrativa.

1.8. Tipos de Diligencias Preliminares

Según la doctrina las clases de diligencias preliminares y actos preparatorios se pueden dividir en: Diligencias subjetivas, relativas a quienes pueden ser considerados como parte demandada y objetivas, relacionadas con datos necesarios para configurar y fundamentar la demanda o su oposición. Ambas se conciben cuando son necesarias para preparar el juicio que se pretende entablar en un futuro, fundamentar la demanda o su oposición. La doctrina procesalista civil se inclina a considerar *numerus clausus* estas diligencias preliminares. Sin embargo, ha de estarse a la finalidad a que obedecen, de preparar adecuadamente un ulterior proceso, sin dilaciones y perjuicios a la mejor administración de justicia.

Sin embargo, el CPTSSN señala como tipos de Diligencias Preliminares la Exhibición de Documentos, la Consignación y la Conciliación Administrativa y de la Reclamación Previa.

Las Medias Cautelares según la ley N° 815 no son consideradas como diligencias preliminares, sin embargo, el Dr. Donald Alemán Mena en su obra jurídica Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social Nicaragüense concordado con jurisprudencia, doctrina y derecho comparado las adopta como diligencias preliminares, por lo tanto, la hemos tomado en cuenta en la presente monografía.

1.8.1. Medidas Cautelares⁸

Etimológicamente, la palabra medida, en la acepción que nos atañe, significa prevención, disposición; prevención a su vez equivale a conjunto de precauciones y medidas tomadas para evitar un riesgo. En el campo jurídico, se entiende como tales a aquellas medidas que el legislador ha dictado con el objeto de que la parte vencedora no quede burlada en su derecho.

Las medidas precautelares, llamadas también medidas cautelares, se definen como “aquellas que un tribunal puede adoptar al comienzo de un proceso para asegurar la ejecución de la posible sentencia condenatoria, habida cuenta del riesgo existente de que el presunto deudor prepare la evitación de esa ejecución durante el desarrollo del proceso de declaración (*periculum in mora procesal*) y siempre que quien las solicite aporte una suerte de justificación inicial de su derecho”. **(Diccionario Jurídico ESPASA)**

Las medidas precautorias son el “conjunto de disposiciones tendientes a mantener una situación jurídica o a asegurar una expectativa o derecho futuro”. **(Cabanellas de Torres).**

1.8.2. Exhibición de Documentos

Guillermo Cabanellas define la palabra exhibición como una manifestación, muestra y presentación de documentos u otras pruebas⁹.

⁸ ESTRADA MENDOZA, Reyna María y LEZCANO MARTINEZ Martha Eugenia. Análisis Jurídico de la Ejecución del Embargo Preventivo como Medida Cautelar Previo a la Demanda, en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social Ley N°815, en el año 2013. (Tesis de Licenciatura en Derecho, inédita). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-Managua Nicaragua. 2013. pp.26-27.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

Manuel Ossorio define la exhibición de documentos como una Institución procesal que se relaciona con la aportación de documentos al proceso, tanto por las partes como por los terceros, dentro de los supuestos y condiciones que determina la ley¹⁰.

Podemos decir, que la exhibición de documentos no es sino un mecanismo probatorio, que faculta a la parte que no dispone de un determinado documento, en el cual tiene un interés probatorio, solicite a su tenedor, o sea la otra parte, lo aporte al proceso, posibilitando de esta manera su valoración ante el juez.

1.8.3. Consignación¹¹

Para Manuel Ossorio Consignación es la Acción y efecto de *consignar*, de señalar y destinar el rédito de una finca o efecto para el pago de una cantidad o renta que se debe o se constituye. Entrega de una cosa en depósito. Envío de las mercaderías a manos de un corresponsal. En Derecho Procesal representa el *depósito judicial* (v.) de la cantidad reclamada para evitar un embargo o para asegurar las resultas de un juicio.

Capitant recoge el siguiente significado: Se llama *pago por consignación* el que se hace depositando en el juzgado la cantidad adeudada o reclamada, a efectos de evitar un embargo o para salvar una responsabilidad, aun en el caso de que el deudor niegue en el juicio la realidad de la deuda o su exigibilidad.

⁹ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Vigésimo primera Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires-República de Argentina, 1989. p. 629.

¹⁰ OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Trigésima primera Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires-República de Argentina, 2005. p. 392.

¹¹Ibídem. p. 212.

1.8.4. Conciliación¹²

Se entiende por conciliación la figura autocompositiva que traduce un acuerdo de parte, que, mediante renuncia, allanamiento o transacción, hace innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual.

Guillermo Cabanellas se refiere a la conciliación laboral como un sistema especial que tiende a evitar el planteamiento de un conflicto o a resolver el surgido. Por lo general se da al fracasar las negociaciones entre patrones y trabajadores, procediendo a intervenir el estado valiéndose de un funcionario especial.

Se trata en esencia de una actuación preliminar llevada a cabo ante el órgano administrativo con la finalidad de evitar el proceso.

Conciliación es la avenencia de las partes en un acto judicial previo a la incoación de un pleito en el cual el acto o juicio de la conciliación procura la transigencia de las partes con el objetivo de evitar el pleito que una de ellas pretende establecer¹³.

La conciliación de acuerdo al concepto propuesto por la O.I.T, puede definirse “como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución

¹² ALEMÁN MENA, Donald. Derecho Procesal Oral del Trabajo y de la Seguridad Social Nicaragüense Concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado. Primera Edición. Editorial PAVSA. Managua – Nicaragua, 2014. pp. 381-382.

¹³ VARGAS, Maura Estela, VELASQUEZ, Fátima Yahaira y ZEPEDA TORREZ, Lucía Carolina. Diferencias entre Mediación y Conciliación en materia Laboral en el Sistema Jurídico de Nicaragua. (Tesis de Licenciatura en Derecho, inédita). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León. Nicaragua. 2001. p.31.

adoptada de mutuo acuerdo”. Manuel Alonso García dirá, a su vez, que es “aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos) por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrasta sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial”¹⁴.

1.8.5. Reclamación Previa en materia laboral y de seguridad social

Para Manuel Ossorio reclamación es la acción y efecto de reclamar, y también oposición o contradicción que se hace a una cosa como injusta, o mostrando no consentir en ella. Mas concerniente, el hecho de acudir ante una autoridad para que reconozca a favor del reclamante o de terceros la existencia de un derecho¹⁵.

La reclamación previa en materia laboral y de seguridad social es una diligencia preliminar que como *conditio sine qua nom* debe realizar el agotamiento de la vía administrativa, el cual consiste en haber utilizado en contra de una resolución administrativa producida de manera expresa o presunta, o por vía de hecho, los recursos administrativos correspondientes, cuando fueren procedentes, de tal forma que dicha resolución se encuentre firme causando estado en la vía administrativa. Para posteriormente acceder a la vía judicial en caso de que la parte interesada aun sienta sus derechos vulnerados.

¹⁴ DE BUEN L., Néstor. Óp. cit., p. 94.

¹⁵ OSSORIO, Óp. Cit. p. 808.

CAPÍTULO II
ASPECTOS NORMATIVOS DE LAS DILIGENCIAS
PRELIMINARES DEL PROCESO JUDICIAL LABORAL
NICARAGÜENSE

2.1. Procedimiento de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral Nicaragüense

No es suficiente la mera solicitud de la diligencia preliminar de quien pretende iniciar el proceso para que el órgano jurisdiccional acceda a acordarla, es necesario que se cumplan una serie de presupuestos. En la regulación de las diligencias preliminares del CPTSSN (Artículos 70 al 73) no existe un artículo específico en el que se mencione la necesidad de la concurrencia de determinados requisitos para que la diligencia preliminar sea acordada por el órgano jurisdiccional. La exigencia de los mismos se deduce de lo previsto en el inciso 2 del artículo 70 del CPTSSN en el que se establece que “si el juzgado apreciare que la diligencia es adecuada a la finalidad que el solicitante persigue y que en la solicitud concurre justa causa e interés legítimo accederá a lo pedido”. Presupuestos estos que el solicitante deberá fijar y fundamentar en la solicitud de la diligencia preliminar, y, siempre referido al objeto del futuro proceso. Son, por tanto, tres los presupuestos indispensables para que la diligencia preliminar pretendida pueda ser acordada y consecuentemente practicada; a) Interés legítimo; b) Justa causa y c) Adecuación a la finalidad pretendida. A estos tres presupuestos ha de añadirse el presupuesto de legalidad, únicamente se acordarán las diligencias preliminares previstas en el CPTSSN.

2.2. Medidas Cautelares¹⁶

Las medidas cautelares no afectan el principio de publicidad procesal, pues para que tengan una verdadera eficacia jurídica, se adoptan sin permitírsele audiencia previa al afectado por la misma, pues de lo contrario se perjudicaría la efectividad de la medida. **(Ulloa García, 2010).**

Entonces, qué sentido tendría el proceso si fuese imposible hacer cumplir la sentencia por actos del demandado. Es por esto, para garantizar que la parte actora tenga posibilidad de ejecutar la sentencia una vez concluido el proceso, se han establecido las medidas precautelares.

El vigente CPTSSN establece como nueva figura procesal, las medidas cautelares; como parte de la pretensión del demandante para asegurar su derecho y salvaguardar los intereses que se están tratando. Estas medidas cautelares se solicitan al Juez del Trabajo, tales como: (Artículos 36 al 44 CPTSSN).

- 1. Embargo preventivo.**
- 2. Prohibición o cese de conductas que vulneran derechos fundamentales o que puedan generar daños irreparables¹⁷.**

Se puede observar, que el embargo preventivo no es la única medida cautelar que puede ser adoptada por la autoridad judicial laboral. En caso de que existan conductas, comportamientos o decisiones que puedan afectar a los derechos fundamentales de los trabajadores y que además les puedan provocar daños irreparables, la autoridad laboral puede ordenar la suspensión, prohibición o cese de estas conductas que pretendan vulnerar el

¹⁶ ESTRADA MENDOZA Y LEZCANO MARTINEZ. Óp. Cit. p.29-30.

¹⁷ *Ibíd.* p. 32.

goce, uso y disfrute de los derechos fundamentales de los trabajadores, reflejando una innovación propia del derecho laboral, en beneficio del trabajador y reforzando los derechos constitucionales.

2.2.1. Efectos jurídicos del embargo¹⁸

El embargo no concede al embargante derecho real alguno sobre la cosa embargada, la cual se coloca bajo la guarda de un tercero y a disposición del juez que conoce del proceso en que se ha dictado la providencia, por lo cual podemos considerar que el embargo es una figura procesal *sui generis* cuyas características se relacionan con el depósito.

El embargante tiene el derecho personal de solicitar al juez el remate de la cosa o del bien embargado para pagarse del precio que se obtenga de ese remate, derecho que emana estrictamente de la eventual sentencia condenatoria pronunciada en el proceso en que se ha ordenado el embargo.

Los efectos de la traba o ejecución del embargo son inmediatos con relación al embargante y el embargado.

Sin embargo, si los bienes embargados son inmuebles, los efectos en cuanto a terceros no se producen de mero Derecho, sino a partir de la inscripción preventiva del embargo en el Registro Público. (Ruiz Armijo, 2007).

2.2.2. Requisitos para la obtención de la medida cautelar¹⁹

- a) Verosimilitud del derecho.
- b) Peligro en la demora.
- c) Contra cautela.

¹⁸ *Ibíd.* p. 37.

¹⁹ ALEMAN MENA Óp. Cit. p.348.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

- d) Exponer los fundamentos y moralidades de la pretensión cautelar.
- e) Indicar, si fuere el caso, los bienes sobre los que deben recaer las medidas y el monto de su afectación.
- f) Ofrecer contra cautela. El juez, tomara en consideración la condición económica del solicitante que puede considerar suficiente la caución curatoria.
- g) Designar el órgano de auxilio judicial correspondiente.

Nuestra legislación laboral establece otros tipos de requisitos que deben de concurrir para proceder a decretar una medida cautelar, dentro de esto tenemos los siguientes:

- a) Una solicitud clara y precisa (artículo 44 del CPTSSN).
- b) Cuando se solicite antes de que se inicie el proceso, se debe de interponer la demanda en el plazo de diez días (artículo 37 del CPTSSN).

Nuestra legislación contempla esta figura a partir del título IV capítulo III y establece que esta puede solicitarse antes de que inicie el proceso, es decir, antes de proceder a interponer la demanda, pero cabe mencionar que una vez solicitada esta, el demandante tiene un plazo de diez días hábiles para presentar dicha demanda, esto es lo que conocemos en materia civil como el “abono” pero en caso que no se interpusiera dicha demanda en el plazo establecido, la autoridad judicial procederá de oficio a: 1) El levantamiento de la medida y 2) La interposición de pago de los gastos por daños y perjuicios al solicitante de dicha medida, esto lo podemos apreciar en el artículo 37 del CPTSSN.

Asimismo, el artículo 41 del CPTSSN nos establece que la parte demandada puede oponerse a la medida cautelar solicitada, para lo cual

debe hacerlo en un plazo de diez días, los cuales van a ser contados a partir de que este tenga conocimiento de la misma, una vez presentada la oposición esta se dará a conocer al demandante y luego procederá a tramitarse como un incidente en cuerda separada. Es menester destacar que de la resolución que se dicte acerca de la providencia no cabe recurso ni remedio alguno²⁰.

Cuando el Juez accede a decretar la medida cautelar requerida, lo anterior puede constituir una limitación a los derechos de propiedad o cualquier otro derecho del empleador demandado, por ejemplo; el Juez al decretar el embargo o cualquier otra medida cautelar, está obligado a fundamentar las razones y motivos que lo llevaron a considerar²¹.

La normativa sobre las medidas cautelares no obligan al Juez al decreto de ninguna medida cautelar, sin que antes, éste efectúe la valoración de las pruebas presentadas con la única obligación de obrar según su prudente arbitrio (Areas Cabrera, 2013)²².

2.3. Exhibición de Documentos²³

Su exigencia legal está basada en que el solicitante demuestre el carácter imprescindible y fundamental de la exhibición de los documentos por aquel que se pretende demandar, bastando con la respectiva solicitud al

²⁰ *Ibíd.* p. 343.

²¹ ESTRADA MENDOZA Y LEZCANO MARTINEZ. *Óp. Cit.* p. 32.

²² *Ibíd.* pp. 32-33.

²³ BONILLA CARDOZE Y SUÁREZ MADRIZ. *Óp. Cit.* pp. 49-50.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

juzgado por quien pretenda demandar, los documentos no pueden salir de la posesión del titular.

Los requisitos son elaborar una solicitud escrita al Juzgado tramitado a través de ORDICE, por sorteo se elegirá el Juzgado que se hará cargo por efectos de distribuir equitativamente la carga de trabajo de los diferentes Juzgados Laborales donde haya más de un juzgado de distrito constituido en la circunscripción en la que se interpondrá la solicitud y a fin de que prevalezca la imparcialidad en el Proceso; este acto procesal es para pedir la exhibición de documentos, planillas de pago, expediente laboral, libros o cuentas contables, entre otros, cuyo conocimiento sea necesario para el litigio, o sean precisos para poder determinar y cuantificar adecuadamente la pretensión, pudiendo auxiliarse de expertos o perito en el examen.

Obsérvese que la norma no es limitativa, ya que al final de la descripción de los documentos se dice entre otros, para evitar que quede algo por fuera al hacer enunciados expresos²⁴.

Igualmente, observase que la palabra utilizada acá es el de requerido, esto debido a que la demanda aún no se ha entablado, no hay una demanda propiamente dicha, estamos hablando de actos preparatorios a la demanda, donde el trabajador quiere preparar su demanda, no podemos hablar de demandado porque la *litis* no se ha entablado todavía. No hay una demanda preparada, presentada todavía ante el órgano jurisdiccional²⁵.

²⁴ BALLADARES ORDÓÑEZ, Cristhian Iván. El nuevo juicio oral laboral en Nicaragua primera instancia, contenido, alcance y constitucionalidad. (Tesis de Licenciatura en Derecho, inédita). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León. Nicaragua. 2013. p.31.

²⁵ *Ibidem*. pp. 31-32.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

Si el Juzgado apreciare que la diligencia es adecuada a la finalidad perseguida por el solicitante, existiendo la justa causa e interés legítimo accederá a lo pedido, sobre dicha resolución no hay recurso alguno, y por aplicación del Principio de Celeridad el juez dictará el auto correspondiente en un plazo de tres días, para que concurran dentro de los cinco días siguientes más el término de la distancia, las partes interesadas para el interrogatorio y examen de los documentos.

De lo declarado, y la descripción de los documentos exhibidos se levantará un acta por el secretario o secretaria judicial con copia a las partes, este testimonio puede constituirse en una prueba para su eventual utilización en el litigio que pueda entablarse. Si el requerido de exhibición no comparece sin causa justa, se tendrán por ciertos las causas y datos presentados por el solicitante, para efectos del juicio posterior. Por el Principio de Inmediación estos actos preparatorios se sustanciarán ante el juez competente, así lo establece el artículo 70 CPTSSN.

2.4. Consignación

Esta figura es nueva en el CPTSSN, el Código Civil de 1904, en el Título II, Capítulo V, lo contempla como una forma de pago, dice el artículo 2055C. Págase por consignación, haciéndose depósito de la suma o cosa que se debe. Los empleadores hacían uso de esta figura que no existía ni en la parte sustantiva, ni adjetiva, de los códigos de trabajo de 1945 y de 1996, es hasta que se dicta el nuevo Código Procesal Laboral que aparece esta figura en las diligencias preliminares²⁶.

²⁶ VALLADARES CASTILLO, Francisco. Nuevo Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua. Editorial Universitaria UNAN-León. León-Nicaragua, 2013. p.175.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

Todo empleador que desee liberarse de la obligación de pagar una suma de dinero que provenga de contratos de trabajo o de convenios colectivos o haya sido contraída en ocasión de la ejecución de los mismos, puede consignarla.

Nuestro CPTSSN establece que el pago por consignación puede hacerse como diligencia prejudicial o durante un proceso judicial ya abierto.

En el primer sentido, nuestro CPTSSN señala que el empleador podrá realizar una consignación judicial a favor de un trabajador, debiendo dar noticias de ello al Juzgado de Trabajo y de la Seguridad Social. En este procedimiento operan los Principios de Inmediación e Impulso de Oficio por parte del judicial que informara al trabajador de la consignación en el término de dos días luego de realizar la consignación cumpliendo con el Principio de Celeridad (artículo 71.1)²⁷. En consideración con los efectos, de la consignación, a solicitud de él, podrá otorgar lo consignado, como abono, sin perjuicio de los derechos que se planteen en la demanda, por lo que, la consignación no implica una renuncia o merma de los derechos de los trabajadores.

Cuando la consignación se aplica a procesos judiciales que ya están siendo tramitados, el CPTSSN, dispone que se acumule el trámite en la misma causa, aun cuando se haya realizado los trámites de consignación en otro juzgado. En el mismo sentido que en la consignación prejudicial, el trabajador puede solicitar lo consignado como abono parcial y también puede decidir al momento de la sentencia definitiva (artículo 71.2).

²⁷ BONILLA CARDOZE Y SUÁREZ MADRIZ. Óp. Cit. p. 50.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

Además, es necesario que el consignatario comparezca ante el judicial y se tenga como parte en el juicio de consignación, su primera comparecencia puede ser impugnando la consignación de la que se le puso conocimiento si no está apegado a derecho, es decir si el trabajador no ve satisfechas sus pretensiones de pago, ya que el trabajador no está obligado a aceptar el pago, aunque se haya hecho por vía de consignación judicial.

2.5. Conciliación²⁸

Se estableció la Conciliación Administrativa, como una diligencia preliminar en vía administrativa ante el MITRAB de carácter obligatorio en casos de menor cuantía para poder acceder a la vía jurisdiccional, el monto establecido actualmente por la Corte Suprema de Justicia es de cien mil córdobas, siendo opcional en los casos que superen dicho monto²⁹.

Por el Principio de Celeridad el plazo para el tramite conciliatorio por vía administrativa según el artículo 72 numeral 2) del CPTSSN, será de diez días después de efectuada la solicitud, sino se celebra en ese plazo se dará por agotada la conciliación administrativa y abierta la vía jurisdiccional, acreditado por la constancia correspondiente al momento de entablar la demanda; la solicitud y la comparecencia ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpen el plazo de prescripción.

Este acto es obligatorio a la parte a quien se reclama, si no comparece sin justificación se tendrá por intentada sin efecto, si es justificada la ausencia por causa grave podrá ser citado por segunda vez la

²⁸ *Ibíd.* pp. 51-52.

²⁹ CIRCULAR del veintisiete de noviembre del año dos mil trece. Acuerdan: Para efecto de la conciliación administrativa del trabajo establecida en el artículo 72 numeral 1) del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, se establece la menor cuantía en cien mil córdobas netos (C\$100.000.00), el presente acuerdo surtirá efecto a partir de la entrada en vigencia de la ley N° 815.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

inassistencia no interrumpe la prescripción; para quien solicita la conciliación en caso de no comparecer y no siendo justificada se tendrá como no intentada, si la incomparencia es por causa grave podrá justificar ante el órgano de administración dentro de tercero día, para fijación de nueva fecha.

Es importante la consecuencia legal o alcance de la conciliación, de llegar a un acuerdo ante el MITRAB, tales acuerdos tendrán fuerza ejecutiva, por lo que, frente al incumplimiento de estos por cualquiera de las partes, puede ser denunciado ante la autoridad judicial del Trabajo y la Seguridad Social, quien verificando su validez legal, podrá iniciar un proceso de ejecución de sentencia según el procedimiento establecido en el artículo 72 numeral 6) del CPTSSN.

2.5.1. Casos no conciliables

La conciliación es un presupuesto procesal para acceder a la vía judicial, pero no en todos los casos como en el de la solicitud de reintegro del trabajador, vulneración de los derechos fundamentales a través de la modalidad especial del proceso de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales no es necesario atravesar la conciliación, por ser estos de cuantía inestimable, en estos casos se encauza un procedimiento especial. Es importante señalar que también en los casos de mayor cuantía (monto superior a C\$ 100,000.00) no es requisito obligatorio realizar la conciliación, sin embargo, la norma permite a las partes según su criterio efectuarla de manera opcional.

Por lo tanto, al optar las partes por el trámite conciliatorio, el funcionario público debe realizar una valoración del caso planteado, tomando en cuenta la jurisdicción, materia y la gravedad de los derechos

vulnerados, en cuanto a esto procederemos a mencionar los casos que no son conciliables.

1. Reintegro, porque esto es competencia del juez del trabajo; así lo establece el artículo 46 del CT.
2. Casos de libertad sindical y otros derechos fundamentales, debido a que estos casos se tramitan con urgencia, de conformidad al artículo 107 del CPTSSN.

2.6. Reclamación Previa

Para acceder a la vía jurisdiccional sobre resoluciones administrativas o su impugnación deberá haberse agotado la vía administrativa. Se entenderán agotados transcurridos treinta días hábiles desde la reclamación o recurso impugnado sin que se hubiera emitido pronunciamiento. Podrán reclamarse en vía jurisdiccional en materia laboral y de seguridad social, las resoluciones administrativas emitidas por el MITRAB y el INSS, así como las impugnaciones contra esas entidades gubernamentales, pasado el plazo de treinta días sin que las partes hayan recurrido a la Jurisdicción Laboral y de Seguridad Social, a lo Contencioso Administrativo o al Recurso de Amparo, las resoluciones quedarán firmes. (Artículo 73 CPTSSN).

2.6.1. En materia laboral sobre resoluciones administrativas derivada del procedimiento de Inspección³⁰ y el PALO

Los medios de impugnación ante las autoridades del MITRAB dependen del tipo de acto que se quiera impugnar, en este sentido se pueden impugnar las actas de inspección y los procesos sancionadores.

³⁰ <http://artiles7.blogspot.com/2014/12/procedimiento-administrativo.html>. (Consultado el 09/02/2018).

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

El procedimiento de ambos casos se fundamenta en el artículo 346 del Decreto N° 25-2006 “Reformas y adiciones al Decreto N° 71-98, Reglamento de la Ley N°290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo”, publicado en la GACETA 91 y 92 del 11 y 12 de mayo del 2006.

2.6.2. Procedimiento Administrativo Laboral Oral (PALO)

Regula la tramitación sobre solicitudes de: a) suspensión colectiva de los contratos de trabajo; b) cierre de las empresas, y c) cancelación de contrato de trabajo por justa causa, conforme los artículos 38, 41 literal d) y 48 del Código del Trabajo, la autoridad competente para conocer el procedimiento es 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.

El empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizada la solicitud el caso pasara al Inspector General del Trabajo si apelare de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales³¹.

2.6.3. Materia de Seguridad Social³²

En lo referente a la reclamación previa en el INSS, ante la inconformidad de alguna parte de un acto resolutive, podrá someterlo a revisión en el plazo de 15 días posteriores a la notificación del acto,

³¹ De conformidad a lo establecido en el Acuerdo Ministerial N°JCHG-019-12-08 “Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral”.

³² RUÍZ ARIAS, Manuel Israel. Ley de Seguridad Social y el Reglamento de la Ley de Seguridad Social Glosado y Comentado. (Maestría en Derecho Laboral y de Seguridad Social). Universidad Católica UNICA. Managua-Nicaragua. 2015. p. 95.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

teniendo dicha autoridad el plazo de 20 días para pronunciarse sobre el mismo.

Si la instancia que emana el acto no le da lugar al recurso de revisión, el agraviado tiene el derecho de interponer el Recurso de Apelación, el cual se interpondrá en un término de seis días posteriores a la notificación ante el órgano que resolvió el Recurso de Revisión, después de notificado. La instancia que emana el acto deberá remitir el recurso junto con su informe al superior jerárquico dentro de diez días, siendo este la Presidencia Ejecutiva del INSS, quien deberá resolver dicho recurso en un término de treinta días a partir de su interposición.

Si la Presidencia Ejecutiva no le da lugar al Recurso de Apelación, el agraviado tiene el derecho de interponer el Recurso de Revisión, el cual se interpondrá en un término de treinta días después de la notificación ante el Consejo Directivo, quien deberá resolver dicho recurso en un término de treinta días a partir de su interposición.

De lo que resuelva el Consejo Directivo, que es la última instancia administrativa para estos efectos, el recurrente tiene la opción de hacer uso de la vía jurisdiccional ante el Juez del Trabajo competente; es decir interponer la demanda laboral con acción de seguridad social, competencia que le fue otorgada al Juez del Trabajo conforme el CT y la Ley Orgánica del Poder Judicial (Artículos 275 y 49 respectivamente).

Las prestaciones que se pueden demandar ante el juez del Trabajo, por parte del asegurado o beneficiario del INSS podría ser que se le otorgue pensión por vejez, invalidez, incapacidad, viudez y/o de orfandad, de serle negado por el INSS; o por complemento de otorgamiento de la pensión por estimar que le fue mal calculada o porque no le fueron tomados en cuenta

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

períodos cotizados; puede demandar que le sea otorgada alguna asignación familiar o ayuda asistencial por invocar que le asiste el derecho; que se le reajuste el valor de su pensión en curso de pago; demandar porque el INSS le canceló una prestación; o porque se le suspendió el goce de la misma.

En sentencia dictada por la Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones Circunscripción Managua, a las once y treinta minutos de la mañana del veintiséis de agosto del año dos mil dos, la que conoció en segunda instancia de la demanda interpuesta en contra del INSS con acción de pago de complemento de pensión de vejez y otros conceptos, en lo que respecta al “Agotamiento de la vía Administrativa”, dijo en lo conducente: “...Requisito procesal del agotamiento de la vía administrativa...Norma General: Como norma general en materia de control por los órganos jurisdiccionales de la legalidad de la actividad administrativa, tenemos que para formular demandas en materia de Seguridad Social ante el Juez de lo Social, es requisito indispensable que los interesados interpongan reclamo previo ante la entidad gestora. Es pues presupuesto procesal que antes de entrar a conocer del asunto litigioso en la vía jurisdiccional, este deberá de haber sido planteado en la vía administrativa y deberá haber agotado ésta, lo que efectivamente a criterio de esta Sala así ocurrió...”

El Juez del Trabajo es la instancia dentro del procedimiento para el otorgamiento de alguna prestación en seguridad social, en casos en que el INSS no le dé lugar a la pretensión del derechohabiente. Este proceso judicial de la demanda se realiza igual como se tramita la demanda laboral con todas sus características procesales, y una vez dictada la sentencia del juez, favorable o no, se está sujeto a la interposición del Recurso de Apelación y en tal estado el asunto pasa al Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, el cual es un órgano de segunda y última instancia laboral,

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

con jurisdicción y competencia a nivel nacional, siendo su sede en la Capital de la República, por lo que una vez integrado y en funcionamiento, además de la unificación del conocimiento de los Recursos de Apelación en materia laboral, lo que conllevará a la existencia única de la jurisprudencia laboral a nivel nacional, dicho Tribunal, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 755³³, conoce también en apelación de las resoluciones que dicte el Consejo Directivo del INSS. Todas las pruebas aportadas por las partes durante el procedimiento administrativo serán suficientes para resolver, salvo que el Tribunal dicte alguna providencia para mejor proveer. Ordena dicha Ley que ante una resolución del Consejo Directivo del INSS, las personas afectadas, pueden recurrir de Amparo en caso de que durante el procedimiento administrativo se violenten derechos consagrados en la Constitución Política; o bien acudir ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

El Recurso de Apelación ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones se interpone dentro del término de 5 días después de recibida la notificación, con esto se agota la vía administrativa y se puede acceder a la vía Judicial o de Amparo.

³³ Ley de Reforma y Adiciones a la Ley N° 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

CAPÍTULO III

LA EFECTIVIDAD DE LAS DILIGENCIAS PRELIMINARES DEL PROCESO JUDICIAL LABORAL NICARAGÜENSE

3.1. Beneficio que trae consigo la aplicación de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral Nicaragüense

3.1.1. Medidas Cautelares

1. El embargo preventivo permite que el demandante pueda salvaguardar las resultas del caso ante el temor de que el demandado prepare la evitación de esa ejecución.
2. Según el artículo 38 del CPTSSN, es un procedimiento especial por la vía incidental, en el cual los bienes a embargarse son más amplios y se puede ordenar sin fianza para salvaguardar las resultas del litigio.
3. No afecta el ejercicio del derecho de propiedad del empleador o empleadora, sobre su patrimonio. Artículo 40 del CPTSSN.
4. Pueden ser modificadas en cualquier momento del procedimiento principal si la parte afectada otorga garantías. Artículo 43 del CPTSSN.
5. Permite extinguir una obligación pecuniaria que se va a declarar en una sentencia futura.
6. En caso que el solicitante no presente la demanda en el plazo establecido en la ley, la autoridad judicial procederá a levantar la medida cautelar e impondrá al solicitante el pago de los gastos, daños y perjuicios causados.

3.1.2. Exhibición de Documentos

1. Se pretende averiguar determinados datos para fundamentar el objeto de las pretensiones en el proceso en una futura demanda.
2. Si el requerido de exhibición no comparece sin causa justificable, se tendrán por ciertos las cuentas y datos que presente el solicitante en juicio posterior.
3. Facilita al futuro demandante determinar y cuantificar adecuadamente su pretensión.

3.1.3. Consignación

1. El ofrecimiento de pago constituye una declaración de voluntad dirigida al trabajador, por la que el empleador manifiesta su firme decisión de cumplir inmediatamente la obligación.
2. Permite la liberación del deudor (empleador) de la deuda.
3. Si el trabajador acepta la consignación considerándola bien hecha, en ese caso se produce el pago y la obligación queda extinguida. Este es el efecto fundamental que se pretende.
4. Evita que el deudor (empleador) sea demandado por su acreedor (trabajador) como consecuencia del incumplimiento de la obligación pues con el pago por consignación se evita que por mala fe del acreedor (trabajador) el deudor (empleador) incurra en incumplimiento.

3.1.4. Conciliación

1. **Economía:** Es más económica que los procesos judiciales tradicionales, lo cual implica menos gastos para las partes.
2. **Rapidez:** Frente a la duración de los demás procesos judiciales la conciliación permite una mayor rapidez para llegar a un acuerdo.

- 3. Confidencialidad:** Las decisiones que se tomen solo son del interés de las partes, es decir que todo lo dicho en el proceso es de carácter privado. Con la confidencialidad se pone en práctica el sigilo como principio ético de la conciliación.
- 4. Flexibilidad:** La conciliación depende de la voluntad de las partes, por lo cual están más abiertos a incorporar distintas opciones de imposible adopción por parte de los tribunales; es decir, que la solución no es impuesta por el tercero, sino que las partes buscan alternativas satisfactorias a sus intereses para solucionar el problema.
- 5. Mayor nivel de satisfacción:** Porque se alcanzan acuerdos que dependen de la voluntad de las partes.
- 6. Percepción de justicia:** Las partes al someterse a este procedimiento ven satisfechos sus intereses y no como en los procesos judiciales donde la decisión es dilatada en el tiempo o en el fallo, es contradictorio a sus intereses.
- 7. Carácter educativo:** Las personas aprenden como resolver sus diferencias a través de la comunicación.
- 8. Autogestivo:** Por depender de la voluntad de las partes estas tienen la facilidad de controlar el desarrollo del proceso.

3.1.5. Reclamación Previa

- 1.** Es un medio con el que cuentan los ciudadanos para impugnar las actuaciones o resoluciones, a efecto de subsanar los errores de apreciación, de fondo o los vicios de forma en que se hubiere incurrido al dictarlos.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

2. En caso de que las autoridades administrativas den una solución pronta y positiva al interesado, el beneficio que trae consigo este trámite es evitar acudir a la vía judicial.

3.2. Análisis de Instrumento

3.2.1. Entrevista I

Al analizar la entrevista realizada a: Al Juez del Juzgado de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social del Departamento de León llegamos a las siguientes observaciones:

En la primera pregunta que se refiere a: *¿Cuáles son las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral Nicaragüense que se utilizan en su Juzgado?* Contesto que las diligencias preliminares utilizadas son la exhibición de documentos y la consignación, la frecuencia es poca, las razones posibles en el caso de la exhibición de documentos es posiblemente lo tediosos de iniciar dos acciones (preliminar y ordinaria) para el trabajador, optando por utilizar solo la ordinaria, y en el caso de la consignación, comúnmente los empleadores pocas veces utilizan esta forma de liberarse de la sanción accesoria, en caso de multa por retraso en el pago del décimo tercer mes, razón por la cual normalmente se le impone dicha sanción en el proceso.

En la segunda pregunta que se refiere a: *¿De todas las Diligencias Preliminares que regula el CPTSSN, considera que algunas son más efectivas que otras para garantizar los derechos de los trabajadores? Argumente.* Dijo que al haber incorporado el legislador dichas acciones preliminares son el entendido de ser efectiva para la consecución de los derechos del trabajador en su caso, sin embargo, tomando a consideración

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

que la asistencia jurídica es costosa optan por no hacer uso de ellas por el costo económico que implica y no por su efectividad.

En la tercera pregunta que se refiere a: *¿Cómo determina usted la efectividad de las Diligencias Preliminares? Argumente.* Contesto que en los casos en que son utilizadas su efectividad es el 100%.

En la cuarta pregunta que se refiere a: *¿Es usual la solicitud de las Medidas Cautelares reguladas en el artículo 44 del CPTSSN? Argumente.* Contesto que como dije anteriormente su poco uso está relacionado no con la efectividad de las mismas sino en el costo económico en su caso que generan.

En la quinta pregunta que se refiere a: *¿De acuerdo a su experiencia, se cumple con el agotamiento de la vía administrativa en el MITRAB y en el INSS? Argumente.* Dijo que siempre se cumple hay que recordar que es condición de procedibilidad para el inicio del proceso.

En la sexta pregunta que se refiere a: *¿Considera usted que el trámite de la Conciliación Administrativa ha reducido las causas judiciales en su juzgado? Argumente.* Manifestó que si, a cinco años de la entrada en vigencia del proceso laboral, el uso obligatorio en su caso de esta figura pre procesal, ha incidido a entender en un gran porcentaje de usuarios (trabajador y empleador) del uso de la estrategia de la conciliación como medio para lograr la restitución de sus derechos y liberación de la obligación pasiva laboral, ahora bien, podría decirse que posiblemente casi el 50% de las causas en vía administrativa terminan por conciliación, aunque un 10% de estas ingresan a la vía jurisdiccional por ejecución de acuerdo conciliatorio cuando son incumplidos por los empleadores lo acordado, pero en general, la conciliación administrativa ha tenido un impacto positivo en el índice de causas que ingresan a este despacho.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

En la séptima pregunta que se refiere a: *¿Es común que los trabajadores soliciten ejecución de los Acuerdos Conciliatorios Administrativos? Argumente.* Dijo que es bastante común, no en gran número, pero si se utiliza en los casos de incumplimientos de acuerdos suscritos en vía administrativa.

En la octava pregunta que se refiere a: *¿De acuerdo a su experiencia, los trabajadores solicitan constantemente Embargo Preventivo como Medida Cautelar? Argumente.* Contesto que normalmente no, por lo dicho en la primera pregunta, por los costos económicos que conlleva para el trabajador hacer uso de esta acción preliminar, tanto en cuanto al pago de un asesor, en cuanto al cumplimiento de los requisitos de la solicitud y el costo eventual que conlleva el embargo, en cuanto a traslado del juez embargante para hacer el embargo de los bienes, tomando en cuenta que, en este tipo de embargo, no se solicita la información de bienes.

En la novena pregunta que se refiere a: *¿Con qué frecuencia se utiliza la Exhibición de Documentos como Diligencia Preliminar en el Proceso Judicial Laboral Nicaragüense? Argumente.* Contesto que es poco utilizada, en igual sentido por los costos de la asesoría.

En la décima pregunta que se refiere a: *¿En los casos que usted ha tramitado ha sido habitual el pago por Consignación como Diligencia Preliminar del Proceso Judicial Laboral Nicaragüense? Argumente.* Dijo que es poco su uso, ya que los empleadores, no acostumbran consignar los pagos si no que esperan las resultas del proceso para proceder a pagar, ya sea en efectivo o a través de la consignación.

En la décima primera pregunta que se refiere a: *¿El Embargo Preventivo es la medida más eficaz para lograr que un trabajador obtenga lo solicitado en la demanda? Argumente.* Manifestó que su fin en teoría es

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

lograr el pago de los derechos del trabajador, no obstante, su poco uso ha hecho que pierda su finalidad.

En la décima segunda pregunta que se refiere a: *¿Con que frecuencia ha llevado casos que han cumplido con el agotamiento de la vía administrativa en materia laboral y de seguridad social? Argumente.* Contesto que siempre, obviamente, es requisito de procedibilidad.

3.2.2. Entrevista II

Al analizar la entrevista realizada a: Abogados litigantes llegamos a las siguientes observaciones:

En la primera pregunta que se refiere a: *¿Conoce cuáles son las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral Nicaragüense? De ser “si” su respuesta menciónelas.* De los tres abogados entrevistados, el abogado I dice que sí, y que la más usada es la conciliación administrativa, después tenemos la exhibición de documentos, la consignación y las medidas cautelares.

El abogado II dijo que no las conoce todas, pero en su práctica forense y de mayor utilización esta la exhibición de documentos.

Y el abogado III dijo que, si las conoce y que las diligencias preliminares son actos previos a la preparación de la demanda, lo cual sirve para preparar la misma, en el CPTSSN encontramos la exhibición de documentos (Artículo 70). Estos documentos están en franca armonía con la definición que da el CPTSSN en su Artículo 57.

En la segunda pregunta que se refiere a: *¿Para qué sirven las Diligencias Preliminares del proceso Judicial Laboral?* De los tres abogados entrevistados, el abogado I y II coincidieron en su respuesta, en

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

que sirven para preparar y asegurar que su futura demanda contenga una buena base probatoria como en el caso de la exhibición de documentos.

Que la parte demandada tenga suficiente liquidez o bienes para garantizarse el cumplimiento del pago, evitar que esta haya o esté realizando la desviación, traspaso, venta simulada o cualquier otra acción que conduzca a evadir el cumplimiento de la sentencia.

En el caso de la consignación evitar que prospere una demanda siempre y cuando el trabajador no se oponga en caso contrario deberá de impugnarse el monto o algunos de los conceptos de la misma, quedando a salvo el derecho a interponer la demanda.

Por último, en caso de la conciliación el agotamiento de la vía administrativa como condición *sine qua nom* para acceder a la vía judicial en los procesos ordinarios de menor cuantía y buscar una solución alterna que evite gasto de recursos económicos por cada una de las partes, así como de tiempo en un proceso judicial.

Y el abogado III respondió que las diligencias preliminares están encaminadas a obtener de previo una certeza tanto de la existencia de los hechos como de la cuantía de las pretensiones que se demandarán a *posteriori* y no presentar demandas irracionales, antojadizas o alteradas (lo que conocemos en la práctica como demandas infladas).

En la tercera pregunta que se refiere a: *¿Qué entiende usted por el agotamiento de la vía administrativa?* De los tres abogados entrevistados, el abogado I respondió que el agotamiento de la vía administrativa es una condición procedimental sin la cual no puede acceder a la vía judicial la parte trabajadora en los procesos ordinarios de menor cuantía.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

El abogado II respondió que el agotamiento de la vía administrativa, es la culminación formal y material de un proceso iniciado en sede administrativa y de conformidad a un procedimiento administrativo, resuelto mediante los distintos Recursos de Apelación y/o de Revisión en su caso.

Y el abogado III respondió que este aspecto tiene algunas variantes en dependencia del caso a plantear.

Primero: Si lo vamos a utilizar para efectos de demandas judiciales: Es un presupuesto procesal que el CPTSSN establece que se debe concurrir ante el MITRAB a un trámite de conciliación administrativa para todos aquellos casos cuya pretensión sea de menos cuantía (Esto es menor a C\$100,000.00), esto se debe demostrar con la respectiva constancia emitida por el MITRAB (Comparecencia, Remisión a la Vía Judicial, o Constancia de no Celebración del Trámite)

Segundo: En otros procesos Administrativos como Multas conforme a la Ley N° 664, y Ley N° 618, o Procedimiento Administrativo Laboral Oral contenido en el Acuerdo Ministerial JCHG- 19-12-08 (en lo sucesivo PALO) en cuyo caso se debe haber obtenido la Resolución de la Inspectoría General del Trabajo como última instancia Administrativa, la cual se activa con el Recurso de Apelación (Artículo 44 Ley N° 290 y artículo 346 Reglamento de la Ley N° 290) para que la misma quede firme.

En cuyo caso previo al Recurso de Amparo (Artículo 30.6 Ley de Amparo) por alguna Multa, o al ejercicio de la vía judicial por los procesos de PALO (Artículo 48 *in fine* CT) se debe haber agotado la vía administrativa para lo cual la Ley prevee un plazo de 5 días. Aquí el

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

Silencio Administrativo se entiende en contra del recurrente (Artículo 348 Reglamento).

En la cuarta pregunta que se refiere a: *¿Con qué frecuencia utiliza la Exhibición de Documentos como Diligencia Preliminar en el Proceso Judicial Laboral Nicaragüense?* De los tres abogados entrevistados, el abogado I dijo que la ha utilizado con poca frecuencia.

El abogado II la ha utilizado en una sola ocasión, ambos coincidieron en que la han utilizado más dentro del proceso, según lo que establece el artículo 79 CPTSSN.

Y el abogado III dijo que en su práctica forense y en base a su postura como litigante, es un mecanismo que no suele utilizar.

A la razón de esto es porque esta diligencia se puede hacer en la misma demanda (Artículo 55.2 del CPTSSN), y la sanción para el incumplimiento del empleador contumaz es más eficiente cuando los documentos se han pedido en la demanda, ya que la ley dice: “se darán por probados...” mientras que en la diligencia previa la Ley dice que: “podrán tenerse por cierto...” lo cual a mi modo de ver le da más libertad al juez de valorar si lo tiene por probado o no.

En la quinta pregunta que se refiere a: *¿En cuanto a la Exhibición de Documentos, considera usted que es efectiva? Argumente.* De los tres abogados entrevistados, coincidieron en que es efectiva, argumentando el abogado I que, si el requerido a exhibir los documentos no comparece sin causa justa, podrá tenerse por cierto a los efectos del juicio posterior, las cuentas y datos que presente el solicitante.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

El abogado II argumento que por naturaleza de la relación laboral el empleador se niega a mostrar de forma voluntaria todos aquellos instrumentos que se relacionan al trabajador inclusive el contrato laboral.

Y el abogado III argumento por que puede llegarle a ser útil a personas que no estén al tanto de lo que pretenden demandar. Ejemplo cuantía de la remuneración cuando hay salarios variables pactados conforme al artículo 83 literal b) CT o personas cuyo salario ordinario está integrado por los tres complementos (básico, incentivos y comisiones). También puede ser útil para indagar el acumulado de vacaciones que generalmente el trabajador no lleva registro ni lo recuerda bien.

En la sexta pregunta que se refiere a: *¿Ha hecho uso de la Consignación previo al Proceso Judicial Laboral Nicaragüense?* De los tres abogados entrevistados, el abogado I respondió que sí, ya que posiblemente evite que prospere una demanda siempre y cuando el trabajador no se oponga en caso contrario deberá de impugnarse el monto o algunos de los conceptos de la misma, quedando a salvo el derecho a interponer la demanda.

Los abogados II y III respondieron que no, pero el abogado III argumento que debido a su postura como litigante donde le ha correspondido representar únicamente los intereses de los trabajadores no ha tenido experiencia con esta práctica. Por el contrario, cuando hay un caso en Conciliación y el Empleador quiere relevarse de su obligación a como la Ley establece, lo que hace es promover la Conciliación Administrativa.

Sigue manifestando, que este proceso es poco usado en la práctica forense ya que en la mayoría de los casos es el trabajador quien requiere de

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

pago al empleador al cumplirse los 10 días después de haber terminado la relación laboral y ya son exigibles sus prestaciones de ley.

En la séptima pregunta que se refiere a: *¿De acuerdo a su experiencia, cuantos Embargo Preventivo ha solicitado?* De los tres abogados entrevistados, el abogado I dijo que ha solicitado tres embargos preventivos.

Los abogados II y III dijeron que no han solicitado. Argumentando el abogado III que solamente ha solicitado dos Embargos Ejecutivos y dos Ejecuciones Provisionales de Sentencia.

En la octava pregunta que se refiere a: *¿Considera que el Embargo Preventivo es una Diligencia Preliminar o Medida Cautelar?* De los tres abogados entrevistados, todos coincidieron en que es una medida cautelar; sin embargo, argumentó el abogado I que a la vez el embargo preventivo se puede tramitar como una diligencia preliminar.

En la novena pregunta que se refiere a: *¿El Embargo Preventivo es la medida más eficaz para lograr que un trabajador obtenga lo solicitado en la demanda? Argumente.* El abogado I respondió que sí, ya que el embargo preventivo garantiza que la parte demandada tenga suficiente liquidez o bienes para responder al cumplimiento del pago, y evita que esta haya o esté realizando la desviación, traspaso, venta simulada o cualquier otra acción que conduzca a evadir el cumplimiento de la sentencia.

El abogado II respondió que no necesariamente, ya que este puede ser impugnado, si el empleador da suficiente garantía que cumplirá con lo ordenado por el judicial al final del proceso, este embargo puede ser sustituido por otra medida.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

Y el abogado III respondió que no, porque también está el Embargo Ejecutivo y la Ejecución Provisional del Sentencia; ya que el embargo preventivo se utiliza más para aquellos casos donde sea dudoso que el empleador responda ante la demanda o ante la condena de la misma, lo cual se garantiza por medio del arraigo que tienen las empresas y el carácter privilegiado que tienen las prestaciones sociales (Artículo 89 CT).

En la décima pregunta que se refiere a: *¿Es usual para usted la solicitud de las Medidas Cautelares reguladas en el artículo 44 del CPTSSN?* De los tres abogados entrevistados, el abogado I dijo que solamente cuando se está presentando alguna conducta, actividad ilícita que vulnere los derechos fundamentales, en ese sentido estas medidas cautelares solo caben en los procesos especiales que contempla el artículo 105 CPTSSN. El abogado II respondió que no es usual y el abogado III que nunca la ha utilizado.

En la décima primera pregunta que se refiere a: *¿De todas las Diligencias Preliminares que regula el CPTSSN, considera que algunas son más efectivas que otras para garantizar los derechos de los trabajadores? Argumente.* De los tres abogados entrevistados, el abogado I y III coincidieron en que es más efectiva la exhibición de documentos, argumentando el abogado I que dicha diligencia prepara y asegura que su futura demanda contenga una buena base probatoria.

El abogado II no fue conteste.

En la décima segundo pregunta que se refiere a: *¿En el trámite de las Diligencias Preliminares que ha efectuado usted en el ejercicio de su profesión, considera que son efectivas? Argumente.* De los tres abogados entrevistados, en su respuesta todos coinciden en que si son efectivas.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

En la décima tercera pregunta que se refiere a: *¿Ha realizado trámites de Reclamación Previa en el MITRAB y en el INSS? Argumente.* De los abogados entrevistados, el abogado I dijo que ha solicitado denuncias tanto el MITRAB como en el INSS, y tramites conciliatorios en el MITRAB.

El abogado II dijo que en el MITRAB si y en el INSS no. Y el abogado III dijo que en su caso que tiene el cargo de Conciliador Individual en el MITRAB, lo que hace es asistir a las partes y dirigir estos trámites y que en el INSS no tiene experiencia.

En la décima cuarta pregunta que se refiere a: *¿Cuál es la diferencia de la Conciliación Administrativa y el Agotamiento de la vía Administrativa?* De los tres abogados entrevistados, el abogado I contesto que la Conciliación Administrativa puede darse en todos los procesos administrativos tales como el P.A.L.O., Denuncias, Inspecciones, solicitudes de pagos de derechos laborales, etc. Pero el agotar la vía administrativa traducido a una conciliación administrativa es el requisito que va aparejado, es decir, que se vuelve una condición por la cual no acede a la vía judicial, si no agota administrativamente el trámite conciliatorio para los casos de menor cuantía. O bien en resoluciones administrativas en materia laboral y de la seguridad social o su recurso de impugnación a como lo establece el artículo 73 CPTSSN.

El abogado II contesto que la conciliación administrativa es un acto, un llamado o invitación que hace la autoridad administrativa para que el empleado y/o la empresa/empleador lleguen a un acuerdo antes de que se inicie un proceso judicial entre ambas partes. Y al contrario el agotamiento de la vía administrativa es aquel proceso en el que hay recursos y reclamos administrativos y asume distintas modalidades. En sentido amplio y

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

genérico, podríamos enunciar su contenido del siguiente modo: En ciertas hipótesis, antes de acceder a la justicia, el reclamante debe cumplir con presupuestos procesales específicos de admisibilidad impuestos por el legislador.

Y el abogado III contesto que la conciliación Administrativa es un trámite que se da dentro del cumplimiento de la vía Administrativa que mandata la Ley que de llegar a un acuerdo conciliatorio adquiere fuerza Ejecutiva (Artículo 72.6 del CPTSSN). Pero hay otros procesos en los que se debe agotar la vía administrativa y no es precisamente mediante un trámite de Conciliación.

En la décima quinta pregunta que se refiere a: *¿Cuál es el plazo para impugnar las resoluciones administrativas del MITRAB y del INSS?* De los tres abogados entrevistados, el abogado I dijo que en lo que concierne al INSS tiene quince días después de notificada para hacer uso del recurso de revisión.

Pero el artículo 73 del CPTSSN inciso 2 establece que las resoluciones que agotan la vía administrativa emitidas por las autoridades del MITRAB o del INSS quedarán firmes pasado los 30 días sin que las partes hayan recurrido a la vía jurisdiccional laboral y de la seguridad social, a lo contencioso administrativo o al Recurso de Amparo.

El abogado II dijo que dependerá del Recurso que se promueva en contra de que resolución se recurre. En algunos casos se establecen tres días en el caso de las Resoluciones del INSS, 30 días para recurrir de revisión y 5 días para el de Apelación.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

Y el abogado III dijo que en el MITRAB son 24 horas después de notificado (Artículo 346 Reglamento de la Ley N° 290). Este es un plazo especial solamente para el MITRAB.

En el caso del INSS al no tener un plazo especial entonces se aplican los 6 días que establece la Ley 290 en su artículo 44.

En la décima sexta pregunta que se refiere a: *¿Cuál es el propósito que persigue la Conciliación Administrativa y para qué sirve? Argumente.* De los tres abogados entrevistados, todos coinciden en que busca resolver rápidamente los casos laborales, que las partes puedan resolver sus diferencias asistidos por un conciliador, evitar un proceso Judicial que con sus 2 instancias se lleva más de 5 meses los cuales en la práctica pueden ser 6 ó 7 o incluso más, si esto le sumamos el proceso de Ejecución..., evitar la Mora Judicial y lograr la Paz Social.

En la décima séptima pregunta que se refiere a: *¿Qué casos se pueden conciliar y cuáles no son conciliables administrativamente?* De los tres abogados entrevistados, el abogado I dijo que todos los procesos ordinarios son conciliables administrativamente, a excepción del reintegro, y obviamente los procesos de la vía especial laboral no son conciliables administrativamente.

El abogado II dijo que todos los casos se pueden conciliar, ya que la ley establece que es opcional acudir a la conciliación a aquellos que no los obliga.

Y el abogado III dijo que todos los casos. Argumentando que si bien es cierto que la Ley 815 dispone como presupuesto Procesal a cumplir en los casos de menor cuantía (menos de C\$ 100,000.00 Acuerdo Número 88 de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia del 02-05-2013); también se

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

puede asistir al MITRAB y conciliar en los de mayor cuantía puesto que la ley no lo prohíbe (Artículo 32 Cn).

No se puede conciliar reintegro simple y que el MITRAB no es competente para estos trámites sino el Juez del Trabajo y la acción prescribe en 30 días después del despido, según el artículo 260 literal b) C.T. (Ver Artículo 46 in fine C.T, artículo 130 Cn. Y que tal proceso no constituye un presupuesto procesal ver Sentencia No. 207/2017 del TNLA de las 12:45pm del 02/03/2017) pero puede darse el caso (que ya varias veces ha pasado) que en la conciliación administrativa cuando se reclaman prestaciones sociales, el empleador ofrece el reintegro y así se acuerda y se levanta la respectiva acta.

Inclusive para el ejercicio de acciones colectivas es menester conciliar (Artículo 114.1 del CPTSSN).

También se concilia de manera colectiva cuando se negocia un pliego de peticiones (Artículo 377 CT).

Sin embargo, hay un proceso especial de Tutela de la Libertad Sindical y Otros derechos fundamentales dentro de la Ley 815 como los contemplados del artículo 105 al 111 donde no es requisito ni posible una conciliación administrativa. (Ver Sentencia No. 207/2017 del TNLA de las 12:45pm del 02/03/2017). Esto tiene su razón de ser en que este es un proceso Urgente y Preferente en ambas instancias (Artículo 107 del CPTSSN).

CONCLUSIONES

1. Desde sus antecedentes las diligencias preliminares mantienen la función preparatoria de un juicio posterior, ya que el peticionario de las mismas persigue obtener una información relativa de una determinada documentación que obra en poder del destinatario de la diligencia.

2. La referencia contenida al inicio del artículo 70 CPTSSN “Todo proceso podrá prepararse”, nos sirve para definir a las diligencias preliminares como aquellas actividades que previas al proceso se solicitan al órgano jurisdiccional con la finalidad de preparar el mismo.

3. Las diligencias preliminares establecidas en el CPTSSN contribuyen a simplificar el proceso de manera que los trabajadores obtengan la resolución de su caso en el menor tiempo posible o la debida fundamentación para sus demandas laborales.

4. Las acciones de reclamo intentadas en sedes administrativas interrumpe la prescripción para la interposición de la causa judicial. El efecto de la interrupción de la prescripción es reiniciar el término de la misma conforme el artículo 262 CT.

5. Los requisitos que deben concurrir para que el órgano jurisdiccional admita la solicitud de las diligencias preliminares, se deducen en el inciso 2 del artículo 70 CPTSSN, siendo estos los siguientes: a) Interés legítimo; b) Justa causa y c) Adecuación a la finalidad pretendida.

6. Se ha considerado que las medidas cautelares se tramitan como diligencias preliminares, ya que ambas figuras pueden ser solicitadas antes de iniciarse el proceso, sin embargo, el CPTSSN no contempla a las

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

medidas cautelares dentro del título VIII en el cual establece cuales son las diligencias preliminares al proceso.

7. La eficacia de las diligencias preliminares la determinamos en varios aspectos positivos, siendo estos:

- ✓ Son expeditas
- ✓ Es un acto preparatorio en lo que se refiere a la exhibición de documentos, ya que sirve de aporte al proceso.
- ✓ Es un mecanismo de resolución alterna de conflictos en lo que concierne a la conciliación.
- ✓ En cuanto a la consignación evita acudir a un proceso de ejecución.

8. El agotamiento de la vía administrativa y de la instancia administrativa son requisitos de procedibilidad para acceder a la vía judicial, sin embargo, la diferencia entre estas figuras radica en que la primera es un proceso en el que hay reclamos y recursos administrativos, en cambio la segunda tiene como finalidad dirimir las controversias mediante el acuerdo al que lleguen las partes mediante el tramite conciliatorio ante la autoridad administrativa.

9. De las entrevistas realizadas a los abogados litigantes pudimos observar que de todas las diligencias preliminares que regula el CPTSSN consideran más efectiva a la exhibición de documentos, no obstante consideran efectiva a las demás diligencias preliminares; en cambio el Juez de lo Laboral manifestó que si el legislador incorporo dichas acciones preliminares son el entendido de ser efectivas para la consecución de los derechos del trabajador y su caso, determinando el que la efectividad de las diligencias preliminares es de cien por ciento en los casos que son utilizados.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

10. Las diligencias preliminares más utilizadas en el Juzgado de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social del Departamento de León son la exhibición de documentos y la consignación, siendo poca su frecuencia. Y ante la Autoridad Administrativa del trabajo la más utilizada es la conciliación, ya que es un requisito de procedibilidad para acceder a la vía judicial en los casos de menor cuantía.

FUENTES DE CONOCIMIENTO

FUENTES PRIMARIAS

1. Código del Trabajo, Ley N° 185, publicado en La Gaceta, Diario Oficial N° 205 del 30 de Octubre de 1996, Managua.
2. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Ley N° 815, publicado en La Gaceta, Diario Oficial N° 229 del 29 de Noviembre del 2012, Managua.
3. Ley de Reforma y Adiciones a la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de apelaciones LEY No. 755, Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 57 del 24 de Marzo del 2011.

FUENTES SECUNDARIAS

4. DE BUEN L, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Octava Edición. Editorial Porrúa. República de Argentina 15 México, 1999.
5. VALLADARES CASTILLO, Francisco. Nuevo Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua. Editorial Universitaria UNAN-León. León-Nicaragua, 2013.
6. ALEMÁN MENA, Donald. Derecho Procesal Oral del Trabajo y de la Seguridad Social Nicaragüense Concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado. Primera Edición. Editorial PAVSA. Managua – Nicaragua, 2014.
7. BALLADARES ORDÓÑEZ, Cristhian Iván. El nuevo juicio oral laboral en Nicaragua primera instancia, contenido, alcance y constitucionalidad. (Tesis de Licenciatura en Derecho, inédita). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León. Nicaragua. 2013.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

8. BONILLA CARDOZE, Rita Enriette Y SUÁREZ MADRIZ, Arnoldo. Análisis de los Principios Procesales del Trabajo establecidos en el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social de Nicaragua “Ley 815”. (Tesis de Licenciatura en Derecho, inédita). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-Managua. Nicaragua. 2013.

9. ESTRADA MENDOZA, Reyna María y LEZCANO MARTINEZ Martha Eugenia. Análisis Jurídico de la Ejecución del Embargo Preventivo como Medida Cautelar Previo a la Demanda, en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social Ley N°815, en el año 2013. (Tesis de Licenciatura en Derecho, inédita). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-Managua Nicaragua. 2013.

10. VARGAS, Maura Estela, VELASQUEZ, Fátima Yahaira y ZEPEDA TORREZ, Lucia Carolina. Diferencias entre Mediación y Conciliación en materia Laboral en el Sistema Jurídico de Nicaragua. (Tesis de Licenciatura en Derecho, inédita). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-León. Nicaragua. 2001.

11. RUÍZ ARIAS, Manuel Israel. Ley de Seguridad Social y el Reglamento de la Ley de Seguridad Social Glosado y Comentado. (Maestría en Derecho Laboral y de Seguridad Social). Universidad Católica UNICA. Managua-Nicaragua. 2015.

FUENTES TERCARIAS

12. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Vigésimo primera Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires-República de Argentina, 1989.

13. OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Trigésima primera Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires-República de Argentina, 2005.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

14. Sentencia No. 50 del Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala de lo Laboral del diecisiete de marzo del dos mil de las tres y diez minutos de la tarde.

15. Acuerdo Ministerial N°JCHG-019-12-08 “Relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral”.

16. CIRCULAR del veintisiete de noviembre del año dos mil trece. Acuerdan: Para efecto de la conciliación administrativa del trabajo establecida en el artículo 72 numeral 1) del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, se establece la menor cuantía en cien mil córdobas netos (C\$100.000.00), el presente acuerdo surtirá efecto a partir de la entrada en vigencia de la ley N° 815.

17. [Guiasjuridicas.wolterskluwer.es/home/EX0000012464/.../Diligencias-Preliminares](http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/home/EX0000012464/.../Diligencias-Preliminares). (Consultado el 12/10/2017).

18. [Moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/eject/DE/PL//502/PL02_Lectura.pdf](http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/eject/DE/PL//502/PL02_Lectura.pdf). p. 3-4. (Consultado el 16/10/2017).

19. <http://artiles7.blogspot.com/2014/12/procedimiento-administrativo.html>. (Consultado el 09/02/2018).

ANEXOS

LEY N° 815

CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA, PUBLICADO EN LA GACETA, DIARIO OFICIAL N° 229 DEL 29 DE NOVIEMBRE DEL 2012.

Capítulo III

De las medidas cautelares y del embargo preventivo

Art. 36 Procedencia del embargo preventivo

A petición del demandante, antes de iniciarse el proceso o en cualquier estado del mismo, la autoridad judicial del Trabajo y de la Seguridad Social, podrá decretar antes de dictarse sentencia el embargo preventivo de bienes, en cuantía suficiente para garantizar la ejecución de la sentencia. En estos casos se deberán cumplir los requisitos y el procedimiento establecido en el Código de Procedimiento Civil.

Art. 37 Medidas cautelares antes del proceso

Si las medidas cautelares se solicitan antes de iniciarse el proceso, la demanda deberá ser presentada dentro de los diez días hábiles siguientes. Vencido dicho plazo si no la presentare, la autoridad judicial procederá de oficio al levantamiento de la medida e impondrá al solicitante el pago de los gastos, daños y perjuicios causados.

Art. 38 Casos especiales de embargo preventivo dentro del proceso

1. Cuando la autoridad judicial del trabajo, previa denuncia de la parte demandante y una vez que se ha iniciado el proceso judicial compruebe por vía incidental con audiencia de la parte demandada, que esta ha realizado o está realizando la desviación, traspaso, venta simulada o cualquier otra acción que conduzca a evadir los activos, bienes y valores afectos al

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

negocio o centro de trabajo, fuera del alcance de una acción de ejecución judicial en el caso de que la sentencia pudiere favorecer al demandante, podrá ordenar sin necesidad de fianza, el embargo preventivo de bienes y activos del demandado para salvaguardar los resultados del caso. También podrá acordar esta medida en el caso de fallecimiento del empleador o empleadora, o por cualquier otra causa que modifique su situación jurídica.

2. Para tal efecto el solicitante deberá precisar la cuantía o monto a embargar y presentar los datos, argumentos o justificaciones documentales que conduzcan a fundar un juicio provisional e indiciario del hecho alegado como causa. En defecto de justificación documental, el solicitante podrá ofrecer otros medios de prueba a practicar mediante comparecencia en el plazo de un día.

3. Presentada la solicitud, la autoridad judicial resolverá en el término de un día, y de admitirla, librará el mandamiento de embargo correspondiente que se mantendrá hasta que sea dictada la sentencia. Si el fallo es condenatorio, las medidas adoptadas en el embargo preventivo se mantendrán hasta que se acredite el cumplimiento de la sentencia.

Art. 39 Presunción en caso de evasión de activos

En el mismo mandamiento de embargo preventivo, la autoridad judicial ordenará al empleador responsable de las conductas descritas en la disposición anterior, el cese inmediato de las mismas y de persistir en ellas, se presumirán como ciertos los hechos alegados por la parte actora en su demanda y sin más trámite dictará sentencia a su favor.

Art. 40 Garantía de patrimonio

Las medidas cautelares no afectarán bajo ninguna circunstancia el ejercicio del derecho de propiedad del empleador o empleadora sobre su patrimonio.

Art. 41 Oposición a las medidas cautelares

La persona demandada podrá formular oposición a la medida cautelar en el plazo de diez días, contados desde que tenga conocimiento de la misma, de cuyo escrito se dará traslado a la parte demandante para su tramitación como incidente en cuerda separada, con señalamiento de la fecha de celebración de la audiencia.

Art. 42 Inadmisión de recurso o remedios

La resolución que se dicte sobre la oposición, no admitirá recurso ni remedio alguno.

Art. 43 Sustitución de medida cautelar

En el caso de demanda dineraria y después de practicada la medida cautelar, si el empleador o empleadora ofrece hipoteca, prenda, fianza, o depósito suficiente para garantizar el resultado del proceso, la autoridad judicial valorará la solicitud por vía incidental y podrá ordenar la sustitución de esa medida cautelar.

Art. 44 Requisitos, sustitución y procedimiento para medidas cautelares

Podrá solicitarse con claridad y precisión la adopción de otras medidas cautelares tales como prohibición, suspensión o cesación de alguna conducta, actividad ilícita o vulneradora de derechos fundamentales, el cumplimiento o incumplimiento de alguna obligación jurídica en el seno del litigio principal, justificando cumplidamente su necesidad o los daños irreparables o excesivamente gravosos que reportaría de no acordarse. Serán de aplicación los mismos requisitos, posibilidad de sustitución y procedimiento regulados para el embargo preventivo.

TÍTULO VIII

DE LAS DILIGENCIAS PRELIMINARES AL PROCESO

Capítulo I

De los actos preparatorios de la demanda

Art. 70 Requisitos y procedimiento para su admisión

1. Todo proceso podrá prepararse solicitando al Juzgado que aquél o aquellos a quienes se pretenda demandar, exhiban documentos, planillas de pago, expediente laboral, libros o cuentas contables, entre otros, cuyo conocimiento sea necesario para el litigio, o sean precisos para poder determinar y cuantificar adecuadamente la pretensión, pudiendo el solicitante auxiliarse de experto o perito para su examen;
2. Si el Juzgado apreciare que la diligencia es adecuada a la finalidad que el solicitante persigue y que en la solicitud concurren justa causa e interés legítimo, accederá a lo pedido. Contra la resolución que recaiga, que habrá de dictarse en plazo de tres días, no cabe recurso alguno;
3. Para el interrogatorio y examen de los documentos referidos, se citará y requerirá a los interesados para que acudan al Juzgado dentro de los cinco días siguientes más el término de la distancia. Lo declarado y la identificación o descripción de los documentos exhibidos, será recogido en acta levantada al efecto por el secretario o la secretaria judicial, de la cual se entregará testimonio a las partes, para su eventual utilización en el litigio que pueda entablarse;
4. Si el requerido de exhibición no comparece sin causa justa, podrán tenerse por ciertos a los efectos del juicio posterior, las cuentas y datos que presente el solicitante; y
5. Estos actos preparatorios se sustanciarán ante el juez competente.

Capítulo II

De la consignación

Art. 71 Trámite

1. Cuando el empleador haya realizado una consignación judicial a favor del trabajador, la autoridad judicial del Trabajo y de la Seguridad Social en el término de dos días lo pondrá en su conocimiento. Si el trabajador o trabajadora se opone a la consignación impugnando el monto o alguno de los conceptos de la misma, la autoridad judicial a su solicitud, entregará lo consignado como abono parcial, quedando a salvo su derecho a interponer la demanda correspondiente; y
2. Cuando ya se hubiese iniciado un proceso judicial, la consignación realizada se acumulará necesariamente al mismo, aún en el supuesto de que se hubiese efectuado la consignación en otro juzgado, al cual se requerirá a estos efectos la remisión de lo actuado. La autoridad judicial a solicitud del trabajador o trabajadora podrá entregar lo consignado como abono parcial y si no lo solicita, la autoridad judicial resolverá su procedencia en la sentencia definitiva.

Capítulo III

De la conciliación administrativa y de la reclamación previa

Art. 72 Conciliación administrativa

1. Será requisito para poder acceder a la vía jurisdiccional en los casos de menor cuantía, establecida por la Corte Suprema de Justicia, el haber agotado el trámite conciliatorio ante la autoridad administrativa del trabajo. En los demás casos será opcional acudir en conciliación a la vía administrativa;

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

2. 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;
3. La solicitud y la comparecencia ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpe el plazo de prescripción;
4. Si quien solicitó la conciliación no comparece en el día señalado se tendrá por no intentada y así se reflejará en la correspondiente acta. Si la incomparecencia ha sido por causa grave podrá solicitar la fijación de nueva fecha, justificándola dentro de tercero día ante el órgano de conciliación administrativa. La inasistencia al acto de conciliación no interrumpe la prescripción;
5. Es obligatoria la concurrencia al acto de conciliación de la parte a quien se reclama. Si no comparece sin justificación, se tendrá por intentada sin efecto; pero si presentare justificación suficiente por su inasistencia dentro del plazo a que se refiere este artículo, podrá ser citado por segunda vez; y
6. Los acuerdos suscritos en conciliación ante el Ministerio del Trabajo adquieren fuerza ejecutiva de tal manera que su incumplimiento por cualquiera de las partes, puede ser denunciado ante la autoridad judicial del Trabajo y de la Seguridad Social, quién verificando su validez legal, ordenará su ejecución mediante el procedimiento para la ejecución de sentencia contenido en este Código.

Art. 73 Agotamiento de la vía administrativa y firmeza de sus resoluciones

1. Para acceder a la vía jurisdiccional en demanda de resoluciones administrativas en materia laboral y de la seguridad social o su impugnación deberá haberse agotado la vía administrativa. Para estos efectos se entenderá agotada transcurridos treinta días hábiles desde la presentación de la reclamación o recurso impugnatorio sin que se hubiera emitido pronunciamiento.

2. Las resoluciones que agotan la vía administrativa emitidas por las autoridades del Ministerio del Trabajo o de la Seguridad Social, quedarán firmes pasado el plazo de treinta días sin que las partes hayan recurrido a la vía jurisdiccional laboral y de la Seguridad Social, a lo Contencioso-Administrativo o al Recurso de Amparo.

Entrevista al Juez del Juzgado de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social del Departamento de León

Somos estudiantes egresadas de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNAN-León, actualmente estamos realizando nuestra tesis para optar al título de licenciadas en Derecho, siendo el tema que estamos trabajando Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”. El motivo de la presente entrevista es para conocer su opinión acerca de la efectividad de las Diligencias Preliminares, por lo cual solicitamos su colaboración contestando las siguientes preguntas.

1. ¿Cuáles son las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral Nicaragüense que se utilizan en su Juzgado?
2. ¿De todas las Diligencias Preliminares que regula el CPTSSN, considera que algunas son más efectivas que otras para garantizar los derechos de los trabajadores? Argumente
3. ¿Cómo determina usted la efectividad de las Diligencias Preliminares? Argumente
4. ¿Es usual la solicitud de las Medidas Cautelares reguladas en el artículo 44 del CPTSSN? Argumente
5. ¿De acuerdo a su experiencia, se cumple con el agotamiento de la vía administrativa en el MITRAB y en el INSS? Argumente
6. ¿Considera usted que el trámite de la **Conciliación Administrativa** ha reducido las causas judiciales en su juzgado? Argumente
7. ¿Es común que los trabajadores soliciten ejecución de los **Acuerdos Conciliatorios Administrativos**? Argumente

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

8. ¿De acuerdo a su experiencia, los trabajadores solicitan constantemente **Embargo Preventivo** como Medida Cautelar?
Argumente
9. ¿Con qué frecuencia se utiliza la **Exhibición de Documentos** como Diligencia Preliminar en el Proceso Judicial Laboral Nicaragüense?
Argumente
10. ¿En los casos que usted ha tramitado ha sido habitual el pago por **Consignación** como Diligencia Preliminar del Proceso Judicial Laboral Nicaragüense? Argumente
11. ¿El **Embargo Preventivo** es la medida más eficaz para lograr que un trabajador obtenga lo solicitado en la demanda? Argumente
12. ¿Con que frecuencia ha llevado casos que han cumplido con el agotamiento de la vía administrativa en materia laboral y de seguridad social? Argumente

Entrevista a Abogados Litigantes

Somos estudiantes egresadas de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNAN-León, actualmente estamos realizando nuestra tesis para optar al título de licenciadas en Derecho, siendo el tema que estamos trabajando Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”. El motivo de la presente entrevista es para conocer su opinión acerca de la efectividad de las Diligencias Preliminares, por lo cual solicitamos su colaboración contestando las siguientes preguntas.

1. ¿Conoce cuáles son las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral Nicaragüense? De ser “si” su respuesta menciónelas.
2. ¿Para qué sirven las Diligencias Preliminares del proceso Judicial Laboral?
3. ¿Qué entiende usted por el agotamiento de la vía administrativa?
4. ¿Con qué frecuencia utiliza la **Exhibición de Documentos** como Diligencia Preliminar en el Proceso Judicial Laboral Nicaragüense?
5. ¿En cuanto a la **Exhibición de Documentos**, considera usted que es efectiva? Argumente.
6. ¿Ha hecho uso de la **Consignación** previo al Proceso Judicial Laboral Nicaragüense?
7. ¿De acuerdo a su experiencia, cuantos **Embargo Preventivo** ha solicitado?
8. ¿Considera que el **Embargo Preventivo** es una Diligencia Preliminar o Medida Cautelar?
9. ¿El **Embargo Preventivo** es la medida más eficaz para lograr que un trabajador obtenga lo solicitado en la demanda? Argumente.

Análisis de las Diligencias Preliminares del Proceso Judicial Laboral conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua “Ley N° 815”.

10. ¿Es usual para usted la solicitud de las **Medidas Cautelares** reguladas en el artículo 44 del CPTSSN?
11. ¿De todas las Diligencias Preliminares que regula el CPTSSN, considera que algunas son más efectivas que otras para garantizar los derechos de los trabajadores? Argumente.
12. ¿En el trámite de las Diligencias Preliminares que ha efectuado usted en el ejercicio de su profesión, considera que son efectivas? Argumente.
13. ¿Ha realizado trámites de Reclamación Previa en el MITRAB y en el INSS? Argumente.
14. ¿Cuál es la diferencia de la **Conciliación Administrativa** y el Agotamiento de la vía Administrativa?
15. ¿Cuál es el plazo para impugnar las resoluciones administrativas del MITRAB y del INSS?
16. ¿Cuál es el propósito que persigue la **Conciliación Administrativa** y para qué sirve? Argumente
17. ¿Qué casos se pueden conciliar y cuáles no son conciliables administrativamente?