

*Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.*



**Tesis previa a optar al Título de Master en  
Derecho del Trabajo.**

Tema:

“La Sentencia Laboral en Nicaragua”.

**Presentado por:**

*Marlene Emilia Pichardo Alvarado.*

**Tutor:**

*M.Sc. Francisco Valladares Castillo.*

*León, Nicaragua, Marzo del año 2012.*

## **DEDICATORIA**

Quisiera darle las gracias, Primero: **A Mi Dios**, por estar siempre conmigo y darme la fortaleza suficiente y necesaria para recorrer este camino, la sabiduría para materializar este Proyecto.

Quisiera Dedicarles Este Proyecto **A Mis Hijos** por ser siempre fuentes de mi inspiración.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco infinitamente a mi tutor, **Dr. Francisco Valladares Castillo**, por su infinita paciencia y ayuda en este trabajo, por confiar en mí, por sus consejos, en fin, por estar siempre anuente cada vez que así lo requería, gracias Doctor Valladares, gracias Francisco Andrés Acetuno, por todas sus sugerencias y por toda tu ayuda. Gracias Dios mío, gracias Virgencita por permitirme después de tantos años finalizar este proyecto.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>HISTORIA DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN NICARAGUA.....</b>	<b>3</b>
1.1. Administración de Justicia en el Derecho Indiano.....	3
1.1.1. Los Aztecas.....	3
1.1.2. Los Mayas.....	5
1.2. Derecho en la Colonia.....	6
1.3. Derecho Procesal en la independencia.....	7
1.4. Normas de Procedimiento del Trabajo en Nicaragua.....	7
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.....</b>	<b>13</b>
1. Principio de Gratuidad.....	13
1.2. Concepto.....	13
1.3. Manifestaciones.....	14
1.4. Concepto Legal.....	14
2.- Principio de Oralidad.....	14
2.1. Concepto.....	14
2.2.- Manifestaciones.....	16
2.3.- Concepto Legal.....	16
3.- Principio de Inmediación.....	16
3.1.- Concepto.....	16
4. Principio de Publicidad.....	19
4.1.- Concepto.....	19
4.2.- Manifestaciones.....	21
4.3.- Concepto Legal.....	21
5.- Principio de Impulsión de Oficio.....	21
5.1.- Concepto.....	21
5.2.- Manifestaciones.....	22
5.3.- Concepto Legal.....	23
6.- Principio de Concentración de Pruebas.....	23
6.1.- Concepto Doctrinario.....	23
6.2.- Manifestaciones.....	24
6.3.- Concepto Legal.....	25

7.-	Principio de Lealtad Procesal y Buena Fe.....	25
	7.1.- Concepto Doctrinal.....	25
	7.2.- Manifestaciones.....	26
	7.3.- Concepto Legal.....	26
8.-	Principio de Celeridad.....	27
	8.1.- Concepto Doctrinal.....	27
	8.2.- Manifestaciones.....	28
	8.3.- Concepto Legal.....	29
9.-	Principio de Conciliación.....	29
	9.1.- Concepto Doctrinal.....	29
	9.2.- Manifestaciones.....	31
	9.3.- Concepto Legal.....	31
10.-	Principio de Inquisitividad.....	31
	10.1.- Concepto Doctrinal.....	31
	10.2.- Manifestaciones.....	34
	10.3.- Concepto Legal.....	34

### **CAPÍTULO III**

#### **FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO..... 35**

1.-	Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.....	35
	a) Principios Fundamentales del Derecho.....	36
➤	Principios Informadores del Derecho del Trabajo.....	38
	a) In dubio Pro Operario.....	38
	b) Normas más favorables.....	38
	c) Condición más beneficiosa.....	39
	d) Principio de Irrenunciabilidad de Derecho.....	41
	e) El principio de continuidad de la Relación.....	41
➤	Principios de Orden Procesal.....	42
	f) Principio del Interés para Recurrir.....	42
	g) Enriquecimiento injusto.....	42
	h) Doctrina de los Actos Propios.....	43
	i) Nadie debe ser condenado sin ser oído y vencido el juicio Audiatur Ex Altera Parte.....	43
	j) El derecho común.....	44
	k) La jurisprudencia.....	44

### **CAPÍTULO IV**

#### **SENTENCIA..... 45**

1.-	Definición.....	45
-----	-----------------	----

2.-	Naturaleza Jurídica de la Sentencia.....	47
3.-	Clases de Sentencias.....	49
4.-	Plazo para dictarse la sentencia. Responsabilidad por retardación de justicia.....	50
5.-	Motivación de las Sentencias.....	52
	5.1.- Concepto.....	52
	5.2.- Objeto.....	52
	5.3.- Obligatoriedad de la Motivación.....	53
	5.4.- La Motivación de los Hechos.....	54
	5.5.- La Valoración de las Pruebas.....	56
6.-	La Equidad como fundamento especial de la Sentencia.....	57
7.-	De la Congruencia de la Sentencia.....	58
	7.1. Concepto de Congruencia.....	58
	7.2. Relación entre Sentencia y Peticiones de la Demanda. Su Importancia.....	59
8.-	Incongruencia de la Sentencia: Concepto y Clase.....	59
	8.1.- La Incongruencia en lo Laboral.....	60
9.-	Medios de Impugnación de la Sentencia.....	61
	9.1 Definiciones.....	61
	9.2 Medios de Impugnación en la Legislación Laboral.....	62
10.	Definición de Recurso.....	62
11.	Apelación en Nicaragua.....	62
	11.1. Apelación de Hecho.....	64
12.	Tramite Procesal de los Remedios.....	65
	12.1. Del Remedio de Reposición.....	65
	12.2. El Remedio de Ampliación.....	65
	12.3. Remedio de Aclaración.....	66
13.	Efectos de las Sentencias Laborales.....	66
	13.1. Generalidad.....	66
14.	La Cosa Juzgada.....	68
15.	Oportunidad Procesal para iniciar la ejecución de Sentencia.....	69
16.	Presupuestos Procesales que deben cumplirse para que proceda la ejecución de sentencia.....	69
17.	Procedimiento de Ejecución de la Sentencia.....	70
18.	Semejanzas del Procedimiento Civil y Laboral.....	71
19.	Alternativas que se pueden presentar en la Ejecución de Sentencia.....	71
20.	Procedimiento del remate ó subasta de los bienes embargados.....	72
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>75</b>

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>77</b>
--------------------------	-----------



## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo se denomina la Sentencia en lo Laboral; este tema es de gran importancia debido a lo novedoso de esta institución en el Código del Trabajo quizás por ello su sistematización teórica aun es una impresa inédita en la bibliografía nacional.

El presente tema al menos a la autora le apasiona debido a los cambios que se han suscitado en la materia laboral en general y más propiamente en la sentencia con su recurso que es algo nuevo. Autores Nacionales que ha consultado la autora del presente trabajo son pocos entre ellos: Dr. Francisco Valladares y el Dr. Donald Alemán Mena.

Se utilizo la técnica bibliográfica, utilizando la Ley como fuente jurídica formal que constituye la fuente hegemonía de nuestro sistema jurídico, código del trabajo y sus reformas, la doctrina y la jurisprudencia que dictaron los Tribunales de Apelación en Materia Laboral, puesto que la creación del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones es nueva y no hay muchas sentencias por lo nuevo de este Tribunal Laboral.

La Doctrina Jurídica, juega un papel importante pues los juristas, mediante ampliaciones, limitaciones, distinción y explicaciones, amoldan el derecho procesal del trabajo a la vida social, pues sin la intervención de los doctrinarios podrían envejecer el derecho procesal del trabajo.

El presente trabajo consta de cuatro capítulos: El capítulo I, refiere sobre Historia del Procedimiento Laboral Nicaragüense, para conocer de forma general la historia de cómo ha sido el procedimiento hasta nuestros días.

El capítulo II, Los principios del procedimiento, tienen una gran importancia debido a lo nuevo de estos principios que aparece hasta en el código del trabajo de 1996, los que ayudan a modernizar esta legislación.

El capítulo III, fuentes del Derecho, cuya importancia es fundamental. En lo que se refiere a las fuentes varían y creo que es un gran acierto que todos los juristas pedían la creación del Tribunal Nacional de Apelaciones para unificar la jurisprudencia puesto que la formación jurisprudencial corresponde al Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones,



la función jurisprudencial resulta de la importancia y aplicación no solo de la Ley, sino también de las demás fuentes jurídicas, entre ellos el de los principios generales del derecho, el conocimiento de esta función jurisprudencial será conocida a través de los boletines judiciales especializados en esta materia que publica el Tribunal Nacional Laboral de Apelación, jugando un papel fundamental las sentencias en un mismo sentido.



## **CAPÍTULO I HISTORIA DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN NICARAGUA**

### **1.1. Administración de Justicia en el Derecho Indiano.<sup>1</sup>**

En esta época existía falta de separación entre la función Administrativa por una parte, y la Administración judicial por otra; lo que, a su vez, produce necesariamente la integración de funciones político-administrativas y judiciales en la persona de un mismo funcionario. Sin embargo, la necesidad de un conocimiento claro de las normas creadas a lo largo del tiempo por estas sociedades, indujo en ellas a contar con personas que pudieran dedicarse a la conservación y el estudio de tales normas y que permitieran, con su consejo y asesoramiento a los juzgadores, mayor seguridad de justicia en sus fallos; siendo generalmente en los sacerdotes y en los ancianos en quienes recayó desde un principio esta labor.

Correspondió pues, en general a los mismos gobernantes políticos ejercer, tanto la función de gobierno y de administración pública propiamente dicha, como la Administración Especial de Justicia, o sea, lo que hoy se llama función jurisdiccional o de resolver controversia entre dos o más partes por el medio de fallo o sentencias, lo que solían asesorarse de expertos conocedores de las costumbres jurídicas, como lo eran los ancianos y sacerdotes.

Pero así como en el Viejo Mundo se adelantó el Rey Amurabi de Sumeria a establecer un cuerpo especial de jueces encargados únicamente de administrar justicia, así también de crear todo un cuerpo organizado de funcionarios encargados de la función jurisdiccional o de Administración de Justicia, separándose por consiguiente en México, la función de gobierno y de administración de justicia.

#### **1.1.1. Los Aztecas.<sup>2</sup>**

---

<sup>1</sup> Valladares Castillo, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo Primera Instancia. Ed. Universitaria, UNAN-León. Pág. 4.

<sup>2</sup> Buitrago, Edgardo. El Derecho y el Estado Precolombino, León, Nicaragua. Ed. Universitaria. 1983. Pág. 36



En cuanto a la Administración de justicia, los aztecas demostraron una gran evolución, estableciendo órganos y funcionarios especializados. Estos eran: El Teuctli o Juez para asuntos que hoy podemos considerar menores, electos por el pueblo cada año y cuya competencia parece haber comprendido tanto el orden civil como el penal; un Tribunal para asuntos mayores (civiles y penales) integrado por tres Jueces vitalicios nombrados por el Cinhuacoatl, el Tribunal del Rey que conocía en apelaciones de todos los juicios.

El maestro Doctor Edgardo Buitrago citando a Flores Margadant, dice: “paralelamente a la justicia azteca común, encontramos la justicia especial para sacerdotes, para asuntos mercantiles, surgidos de Tianguis, asunto de familia, delitos de índole militar, asuntos tributarios o litigiosos relacionados con arte y ciencia”.<sup>3</sup>

Aparte de esta organización perteneciente del señorío original de Tenochtitlán. –y según el régimen de federación observado por los aztecas-, el reino de Texcoco desarrollo su propia administración de justicia, que parece haber alcanzado aun mayor refinamiento y tecnicismo, por lo que los juicios no militares seguidos en Tecuba y Tenochtitlán fueron enviándose a dicha ciudad para su revisión final, conforme aumentaba el prestigio de sus tribunales. Refiriéndose al sistema judicial de Texcoco, el maestro Buitrago citando nuevamente a Flores Margant, explica: “allí, el palacio del Rey contenía tres salas con un total de doce jueces, designados por el Rey, para asuntos civiles, penales y militares de cierta importancia (con apelación ante el Rey con 2 ò 3 nobles). Además hubo un número de jueces, menores, distribuidos sobre todo el territorio y hubo tribunales de comercio en los mercados. Los casos muy graves fueron reservados para la junta de los doce jueces del palacio, con el Rey, cada doce días. Cada ochenta y cinco días los jueces menores tenían una junta de 20 días con el Rey, para los asuntos- que aunque menores, salían de lo común”.<sup>4</sup>

El procedimiento era oral, pero en algunos casos se conserva un registro de lo actuado en escritura pictográfica, su duración no podía exceder de 80 días y el juez tenía bastante arbitrio para valorar los casos,

---

<sup>3</sup> Valladares Castillo, Francisco. Op. Cit. Pág. 6.

<sup>4</sup> Valladares Castillo, Francisco. Op. Cit. Pág. 7.



aunque en materia penal parece que debía estar más sometido a los dictados de la ley escrita.

En cuanto a pruebas la más importante eran: La confesión, la testimonial y las presunciones. Sin embargo, algunos autores indican la existencia también de la prueba documental.

Finalmente, resulta interesante observar la presencia en los juicios de los Tepantlatoni o asesores de las partes, que hacían el oficio de verdaderos abogados.

### **1.1.2. Los Mayas.**

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

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

### **1.1.3. Los Incas.**

Entre los incas, al igual que entre los mayas, parece no haber existido funcionarios especiales para conocer de las disputas y litigios, ejerciendo por consiguiente la función judicial lo mismo funcionarios de la Administración General del Estado y de las provincias.

Por regla general, los funcionarios conocían en sus respectivas localidades la mayoría de las faltas y delitos, luego, en escala jerárquica, los funcionarios superiores juzgaban a los inferiores.

El juzgado carecía de arbitrio cuando el delito ò caso civil de que conocía estaba expresamente considerado por la ley general del inca, pero



gozaba de gran amplitud cuando eran contemplados únicamente por las costumbres locales.

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

Según datos obtenidos por Baudin de las fuentes históricas por él consultadas, la sentencia debía ser dictada dentro de los cinco días de iniciado el juicio. "Los adivinos y los exorcistas, -dice este autor-, podían ser llamados a pronunciarse sobre la inocencia o la culpabilidad del acusado, y se empleaba la tortura para arrancar confesiones".

Por último, el inca gozaba del derecho de gracia sobre todos los fallos ò sentencias a favor de los encontrados culpables.<sup>5</sup>

## **1.2. Derecho en la Colonia.**

El derecho colonial que rigió durante la dominación española, estaba integrado por las siguientes normas:

- Las leyes de indias dadas especialmente para las colonias de América;
- El derecho consuetudinario de los indígenas, que no fuese contrario a la religión ni a las demás leyes;
- Las expedidas especialmente para la Nueva España;
- Las expedidas para la audiencia de México, que no obstante ser el tribunal Supremo de la colonia, tenía facultades legislativas y políticas.

---

<sup>5</sup> Valladares Castillo. Francisco. Op. Cit. Pág. 10.



Durante la dominación española fueron estableciéndose tribunales especiales para la administración de justicia, muchos de ellos tenían funciones gubernamentales en el ramo que estaba bajo su inspección. Las leyes españolas reconocían como medios de prueba los siguientes:

- a) Confesión de parte y consciencia.
- b) Juramento decisorio.
- c) Los testigos.
- d) Los instrumentos.
- e) La inspección personal del juez o vista ocular.
- f) Las presunciones o conjeturas, y
- g) La fama pública.

### **1.3. Derecho Procesal en la independencia.**

Cuando Nicaragua conquistó su independencia, siguieron teniendo fuerza de ley en material procesal, la Recopilación de Castilla, el Fuero Real, el Fuero Juzgo, el Ordenamiento Real, y sobre todo, con gran autoridad en los tribunales, las Siete Partidas. Además, hay que mencionar a este respecto, el Código de Procedimiento Civil sancionado el 22 de Mayo de 1871, que contempla los medios de prueba, es el primer Código que se dicta en esta materia, que no es un Código De Orden laboral por que en esta época en Nicaragua no existieron normas laborales con su procedimiento, sino que las demandas eran interpuestas ante los Jueces Civiles para que resolvieran conforme este Código, los medios de prueba que anunciaban eran los siguientes:

- a) La cosa juzgada.
- b) Los documentos.
- c) La confesión.
- d) la inspección del juez.
- e) Los dictámenes de peritos.
- f) La deposición de los testigos.
- g) Las presunciones e indicios.

### **1.4. Normas de Procedimiento del Trabajo en Nicaragua.**

En cuanto a normas de procedimiento se estudia que existen disposiciones dispersas. La ley de 11 de agosto de 1894, la que califica de



fraude el incumplimiento de un contrato de trabajo por parte del obrero y manda en su Arto. 30 castiga al sirviente remiso con arresto menor de tercer grado (16 días) y multa de veinticinco pesos, sin perjuicio de obligar al moroso a cumplir su compromiso por la vía del apremio, a pesar de que la constitución de 1893 prohibía la prisión por deudas aún para la de agricultura; también esta misma ley autorizaba a los jueces para remitir a los patrones a los obreros prófugos o remisos en cumplir su contrato.

En el Arto. 1 de esta ley, se establece que los jueces llamados de agricultura conocerán privativamente en juicio verbal de las demandas civiles de menor cuantía que versen sobre “agricultura, empresas rurales, ganadería, edificación, servicio domésticos y contratos con artesanos”.

Debe notarse que refiere la ley de demanda civiles, lo que significa que para aquella época, estos contratos de construcción, los de peones agrícolas, las domésticas,, los obreros, todos eran tomados como si fueran de Derecho Común Civil. Los patrones tienen conforme la ley, grandes derechos, hasta de aprender al trabajador delincuente en caso de cometer un delito.

En caso de pruebas existe una disposición que dice que el hacendado o empresario de notoria honradez si lleva sus libros de manera que no pueda caber sospecha, harán semiplena prueba.<sup>6</sup>

No existía todavía la idea del Derecho del Trabajo, ni de procedimiento del trabajo como tal. El Código Civil de 1904 no se aparta de la técnica general; subsume al contrato de trabajo dentro de la figura del arrendamiento de servicios.

El antecedente del procedimiento laboral, es el procedimiento civil y más concretamente el Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua del primero de enero de mil novecientos seis (1906) que derogó el Código de Procedimiento Civil de mil ochocientos setentiuono (1871) aún vigente que contempla en el Título XIX, de los Medios de Prueba, artículos 1117 al 1393.

---

<sup>6</sup> Valladares Castillo, Francisco. Op. Cit. Pág. 14.



Con el primer Código de Trabajo promulgado el 12 de enero de 1945, sale a luz el procedimiento de los juicios de trabajo en el Título VI, Capítulo I. Existía un juicio al que siempre le llamé de menor cuantía pues decía que en los juicios de trabajo que se intenten, estimados en quinientos córdobas (C\$500.00) o menos, se tramitarían así:

- a) La demanda podrá ser interpuesta verbalmente o por escrito, de la cual se mandará oír a la otra parte en la siguiente audiencia.
- b) Todas las pruebas y alegaciones serán recibidas por el Juez con citación de la otra parte durante los tres días hábiles posteriores a la audiencia concedida para contestar la demanda, sin sujeción al rigorismo del Derecho Común, en la forma que dicho funcionario lo estime conveniente para encontrar la verdad.
- c) Concluido el período de prueba, que será improrrogable, el Juez dictaba sentencia dentro de los dos días posteriores.
- d) Aún cuando no hubiese concluido el período de prueba, el Juez, con anuencia de las partes, podía dictar su fallo si consideraba que las ya evacuadas son suficientes.
- e) En la sentencia se hacía una relación clara y sucinta de todas las pruebas evacuadas, las que eran apreciadas por el Juez en conciencia, sin sujetarse a la graduación de las mismas establecida en el Derecho Común.
- f) Contra la resolución no había recurso alguno, pero se enviaba en consulta al Tribunal Superior del Trabajo, cuando era dictada por un Juez que no era Abogado. Este juicio se hacía con una tramitación especial pues, los juicios de cuantía no estimada, se tramitaban conforme el procedimiento indicado, para los juicios verbales en lo civil, con las siguientes modificaciones:

En la demanda, que bien podía interponerse verbalmente o por escrito, debía consignarse la exposición clara y precisa de los hechos en que se fundaba; se enunciaban los medios de prueba con que se acreditaban los hechos y la expresión del nombre y apellidos, profesión u oficio de los testigos, aunque el Tribunal Superior del Trabajo opinó que no era necesario enunciar los medios de prueba.



En la audiencia señalada para la contestación de la demanda debían comparecer el actor y el demandado, y después de contestada aquella el Juez llamaba a las partes al avenimiento, pudiendo disponer que este acto se llevara a efecto entre las propias partes, con derecho el empleador de hacerse representar por un Apoderado Especial.

Si se producía avenimiento se dejaba constancia de ello en un acta que firmaba el Juez y las partes, sirviendo aquella para la resolución definitiva del juicio, sin que en este caso diera lugar a ningún recurso de la sentencia.

Si el avenimiento fue solamente parcial, se proseguía el juicio en la parte que no se hubiere producido acuerdo.

Todas las excepciones debían oponerse en el acto de contestar la demanda, y se oía ahí misma la respuesta de ellas.

El Juez debía fallarlas en la sentencia definitiva, pero podía resolver en la misma audiencia las de falta de personería del demandante y la incompetencia de jurisdicción. Si había inconformidad sobre este fallo se asentaba en el acta a fin de que el interesado pudiera apelar de él en la sentencia definitiva.

Si el demandado no comparecía a la audiencia se seguía el juicio en su rebeldía; lo mismo que si al concurrir se negaba a contestar la demanda.

Cualquiera que fuera la cuantía de la demanda no había lugar a exigir que se rindiera fianza de costas, sin que eso implicara que no se podía condenar en ellas al perdidoso.

En cuanto a las pruebas refería que dentro del término de pruebas, el Juez debía citar a los testigos y les recibía sus declaraciones, sin necesidad de sujetarse a ningún interrogatorio escrito o indicado por las partes, tenía que buscar exclusivamente la verdad sobre los hechos que eran objeto del juicio.



Refería que todo habitante del país que no estuviera justamente impedido o comprendido por las excepciones de ley, tenía la obligación de concurrir al llamamiento judicial que se le hiciera para declarar en un juicio de conocimiento de los Tribunales del Trabajo, sobre lo que fuere preguntado.

También se prohibía a los patronos negar permiso a los trabajadores, cuando estos debían comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia judicial. También podían rebajarles su salario por tal motivo, siempre que los trabajadores mostraran la respectiva orden de citación.

En cuanto a los incidentes de tacha no interrumpían el curso normal del juicio, ni el Juez estaba obligado a pronunciarse expresamente sobre ellos, pero si debía apreciarlos en la sentencia.

No se admitían como causales de tacha la subordinación que tuviera el testigo derivado solo del contrato de trabajo, ni las que provenían únicamente de un simple interés indirecto en el pelito.

Las pruebas dirigidas a tachar los testigos se admitían siempre que fueren pertinentes y que se ofrecieran dentro de las veinticuatro horas posteriores a la declaración de éstos. Para la evacuación de dichas pruebas se señalaba una sola audiencia.

Cuando se requería dictamen pericial el Juez debía nombrar uno o dos peritos, que dictaminaban en forma verbal o escrita en la misma audiencia. Si no podían hacerlo, el dictamen se recibía sin necesidad de señalamiento especial, en la siguiente audiencia.

No podían las partes recusar a los peritos, pero el Juez podía reponerlos en cualquier momento si llegaba a tener motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por su propia convicción o por gestiones de la parte perjudicada.

Se refería que el resultado de las pruebas evacuadas se consignaba en un acta lacónica.



Si se presentaban testigos o nombraban el Juez peritos, se les recibía la promesa de ley en debida forma, pero en dichas actas no era necesario dejar consignadas esa circunstancias. Igual regla se observaba respecto de las partes cuando se les pedía confesión. En cuanto a las generales de ley, solo se hacía referencia en las actas cuando el declarante tenía algún nexo con los litigantes que pueda servir para calificar su declaración.

Las obligaciones con valor no mayor de Quinientos Córdobas (C\$500.00), provenientes de cualquier relación o contrato de trabajo, podía probarse por medio de testigos.

Concluido el término de pruebas no se evacuaban otras que las que el Despacho no había recibido en tiempo por su culpa, o las que el Juez estimaba muy importante por la cuantía de la cosa litigiada o por la índole de los intereses en juego. En estos casos ampliaba el término de pruebas por tres días.

Evacuadas todas las pruebas, el Juez tenía que dictar sentencia dentro de los cinco días siguientes, y salvo disposiciones expresas en Contratos apreciaba las pruebas en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero el Juez, al analizarla estaba obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que fundaba su criterio.

En este título se establecían dos tipos de procedimientos, según la cuantía de los intereses en juego, o sea, según el valor de la demanda. Los juicios de menor cuantía se ventilaban en el procedimiento sumarísimo. Comprendían las acciones de Quinientos Córdobas o menos y los de mayor cuantía era un juicio verbal en el procedimiento civil modificado, seguía la misma tónica y tomaba como fuente al igual que la actual legislación el Derecho Común.

En el Código del Trabajo promulgado el 30 de octubre de 1996, en el Libro II, Derecho Procesal del Trabajo, aparece reformada la sentencia junto al recurso de apelación.

El recurso de apelación fue reformado por la Ley de Reforma y Adiciones a la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y creadora del



Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, publicado en el Diario Oficial, La Gaceta No. 57 del 24 de febrero de 2011. Se hace referencia en el capítulo que corresponde.

## **CAPÍTULO II**

### **PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL**

#### **1. Principio de Gratuidad.**

##### **1.2. Concepto.**

Consiste en tramitar gratuitamente los procedimientos judiciales o administrativos derivados de normas o disposiciones del Derecho del Trabajo.

Ya hemos visto que el principio de gratuidad es una manifestación de la necesidad de mantener la igualdad e las partes en el proceso<sup>7</sup>, se basa en la comprobada situación material de empresario y trabajador.

Este principio aparece recogido en la Constitución en el Arto. 165 en el que se afirma **"La Justicia en Nicaragua es gratuita"**.

Sin embargo, este principio general, tal y como lo refleja la Constitución debe entenderse en sus justos términos.

Así el Dr. Aníbal Solórzano Reñazco en sus Prolegómenos del Código de Procedimiento Civil comentado, dice: "más este principio no implica que los litigantes no tengan que desembolsar nada en la prosecución de sus demandas; sino que los jueces, secretarios o empleados de los Tribunales no pueden exigir o recibir de aquellos, como salario, dádiva, propina, dinero o cosa alguna, ni recompensa o servicio. La ley estima como soborno esos actos y los sanciona.

El Estado está obligado a pagar a sus jueces y la administración de justicia es gratuita, so pena de denegación de justicia".<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> González Clavijo, Ramón. Principios del Procedimiento Laboral. Managua, Escuela Judicial. Pág. 6.



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

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

Pero además, y en cuanto viene reconocido expresamente en el citado artículo 266 inc. A), CT y en otros muchos artículos tiene una serie de manifestaciones concretas, aunque referiremos de inicio el contenido en específico:

### **1.3. Manifestaciones:**

- ❖ El trabajador goza del beneficio de gratuidad.
- ❖ No se usa papel sellado.
- ❖ No se requiere para litigar el patrocinio de un abogado.
- ❖ No hay garantía de costas.
- ❖ En ciertos casos hay derechos de asistencia jurídica gratuita.
- ❖ Exención de depósitos.

### **1.4. Concepto Legal.**

Gratuidad de todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo. Arto. 266 inc. a), CT., El anteproyecto de Código Procesal Laboral Nicaragüense presentado por la C.S.J. a la Asamblea Nacional en cuanto a este principio: Gratuidad: Consistente en que todas las actuaciones, trámites o diligencias del juicio en su fase declarativa, serán sin costo alguno.

## **2.- Principio de Oralidad:**

### **2.1. Concepto.**

---

<sup>8</sup> Solórzano Reñazco, Anibal. Código de Procedimiento Civil de Nicaragua Comentado, TI, Managua. Ed. Uniore Cardoza, 1974. Pág. 15.



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

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

Si hubiere que destacar algo que normalmente caracteriza el procedimiento oral, diríamos que esta clase de procedimiento suele acabar con una audiencia oral en la cual el Juez se pone en relación directa con las pruebas personales (testigos y peritos) y con las partes, sin perjuicio de que esa audiencia haya sido preparada por una serie de actos escritos, en los cuales incluso puede haberse interpuesto la pretensión.<sup>9</sup> (Montero Aroca comentarios de la ley de Procedimiento Laboral).

No hay procedimiento exclusivamente oral o exclusivamente escrito, Hablar de un procedimiento mixto, es hacer uso de una expresión equívoca: en todo proceso moderno el procedimiento es mixto; es el predominio de la palabra hablada o de la palabra escrita, en las fases principales de la contienda judicial, lo que ubica el sistema en uno u otro tipo de procedimiento.

---

<sup>9</sup> Montero Aroca, Juan. Introducción al Proceso Laboral, 4ta. Ed., ed. José María Boch, Editor S.A., 1997, Pág. 47, citado por González Clavijo.



La escritura es siempre necesaria y desempeña un doble papel en el procedimiento oral; 1) Prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las pruebas preconstituidas y las deducciones antagónicas de los litigantes, sintetizando en suma lo que en la técnica procesal se denomina fase postulatoria; y 2) Documenta en general todos los pasos y elementos de importancia para la causa, en particular todo cuanto pasa en la audiencia, como son los apuntes que toman los jueces durante la sustanciación de la causa, las actas, etcétera (Enciclopedia JURIDICA OMEBA, Procedimiento Oral).

### **2.2.- Manifestaciones:**

- ❖ Las partes hacen sus alegaciones en forma verbal.
- ❖ La mayoría de las gestiones de las partes pueden plantearse en forma verbal ante el Juez quien deberá levantar acta.

### **2.3.- Concepto Legal**

Oralidad de las actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites (Arto. 266, inc. b), CT.)

El borrador presentado por la Corte Suprema de Justicia a la Asamblea Nacional lo contempla en artículo 2.1. El proceso judicial laboral es oral, público y concentrado, y estará fundamentado en los siguientes principios:

- **Oralidad:** Entendida como el uso prevalente de la comunicación verbal para las actuaciones y diligencias esenciales del proceso, con excepción de los casos señalados en esta ley. Todo sin perjuicio del registro y conservación de las actuaciones a través de los medios técnicos apropiados para ello, para producir fe procesal.

## **3.- Principio de Inmediación.**

### **3.1.- Concepto:**

Consiste en realizar las actuaciones procesales, especialmente alegaciones y pruebas, ante el órgano judicial. Es éste quien debe entrar



en relación directa y personal con las partes, el objeto del litigio y el material probatorio.

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

Dice el profesor Montero Aroca que la oralidad implica la inmediación, es decir, la exigencia de que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las demás personas que intervienen en el proceso, sin que exista entre ellos elemento alguno interpuesto. Esta exigencia es particularmente importante en relación a las pruebas, hasta el extremo de que normalmente se ha venido concibiendo la inmediación solamente como la exigencia de que el juez que ha de pronunciar la sentencia, haya asistido a la práctica de las pruebas.<sup>10</sup>

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

El principio de la inmediación se halla íntimamente vinculado con el de oralidad, en cuanto, sólo en el procedimiento oral puede ser plena y eficazmente aplicada.

No es suficiente con que el Juez conozca el acto que se supone que debía recibir de forma inmediata mediante la documentación del mismo, pues con ello se falsea el mandato legal y propicia una estructura esencialmente escrita eliminando todo atisbo de oralidad.

En la valoración de este principio, debe pasar a un segundo plano la noción de la inmediación judicial como presupuesto de valoración de la prueba, pues la función documental de las actas en el proceso, permite a

---

<sup>10</sup> Montero Aroca, Juan. Op. Cit. Pág. 56.



cualquier Juez valorar las pruebas y dictar sentencia con pleno conocimiento del debate litigioso.

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

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

Finalmente como última consecuencia, la presencia judicial impedirá la alegación y declaración de nulidad del proceso ante una solicitud en tal sentido de las partes litigantes ante los Tribunales de Apelación, de forma que en ningún caso se puede perjudicar el proceso.

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

Todo este planteamiento no puede ser considerado como teórico, pues evidente que este principio tiene plena concreción en el derecho procesal civil nacional. En tal sentido el artículo 186 del Pr., es tajante al



señalara que los jueces y magistrado recibirán por si las declaraciones y presidirán todas las diligencias de pruebas. El principio de justicia así lo exige. Solo la actuación del juez con la ayuda de las partes puede dar ocasión al juez de dictar sentencia cuando se lo pidan las partes, sobre lo que las partes le hayan pedido y con la absoluta certeza de que se ha obtenido la verdad sobre los hechos enjuiciados. La prueba en el Proceso Civil. Miguel Ángel de la Rosa (Modulo Instrucciones), Escuela judicial de Nicaragua.

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

#### **4. Principio de Publicidad.**

##### **4.1.- Concepto:**

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

La necesidad de que un proceso se publique impone que en su estructura exista un sistema adecuado de comunicación y de notificación interna de las actuaciones judiciales. Ello quiere decir que debe existir un órgano de comunicación y notificación de los actos procesales que no le hayan sido notificados.

En consecuencia el principio de publicidad se desarrolla en un doble ámbito: interno y externo. La publicidad interna, o desarrollada dentro del proceso, implica que para las partes no existen eficazmente los actos procesales que no le hayan sido notificados.



Por su parte, la publicidad externa, que supone un mecanismo procesal estructurado en forma tal que sus actos principales puedan ser conocidos por la generalidad de la ciudadanía, afecta a la publicidad de los actos de pruebas de las conclusiones, de las sentencias e imponen un sistema que haga posible los testimonios y las certificaciones de todos los actos procesales. A su vez, la publicidad externa implica el derecho de todos los ciudadanos a presenciar las actuaciones judiciales, sin bien este principio debe ser matizado, en el sentido de que tal conocimiento público debe recaer no sobre la totalidad de los actos procesales, si no solo con relación aquellas actuaciones públicas.

Fuera de ellos, el principio de publicidad no tiene otra limitación que la derivada de la normativa legal, en los casos en los que esta restringe la publicidad de las actuaciones.

Este principio general es objeto de amplio tratamiento en la futura ley orgánica del poder Judicial de Nicaragua al proveer el mismo en sus artículos 101, 102, y 104.

El principio de publicidad supone una garantía para el ciudadano. Frente al proceso totalmente escrito y secreto, propio del proceso inquisitorial en el que todo se oculta, a finales del siglo XVIII, como una garantía o freno a posibles manipulaciones de quienes administraban justicia, surge el principio de publicidad como medio para el fortalecimiento de la confianza del pueblo en los Tribunales y como instrumento de control de la justicia.

Como consecuencia el derecho a ser juzgado mediante un proceso público y ante un Tribunal imparcial pasó a plasmarse en la parte dogmática de las constituciones.

La Constitución Nicaragüense se refiere expresamente a este principio en el Arto. 165 y no podía ser de otra forma pues Nicaragua es un estado democrático de derecho, residiendo la soberanía en el pueblo, lo que significa que nada debe permanecer oculto o secreto, teniendo derecho



los ciudadanos a conocer la forma en la que se conducen los poderes del Estado, pues, además el Arto. 158 establece que la justicia emana del pueblo.

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

#### **4.2.- Manifestaciones:**

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

#### **4.3.- Concepto Legal:**

Publicidad de las actuaciones y trámites de procedimiento laboral para que sean conocidos a través de los medios autorizados por el Juez competente; (Arto. 266 inc. d, CT.). el Proyecto de Código de Procedimiento lo define en el art. 2, inc 7. Publicidad referida al acceso del público a las comparecencias y audiencias del proceso, salvo excepciones establecidas por el órgano judicial. Las partes tendrán libre acceso al expediente y a las actuaciones orales del proceso. Igualmente deberán ser informados de todas las actuaciones y diligencias ordenadas por el juez en cada fase del juicio.

### **5.- Principio de Impulsión de Oficio.**

#### **5.1.- Concepto:**

En general el impulso procesal consiste en impelar las actividades de tránsito sucesivo de cada una de las fases del procedimiento, o sea, la



fuerza que hace avanzar el proceso hacia su fin. Puede ser a petición de las partes o por la propia actividad del Juez o Tribunal.

Si el impulso Procesal se debe a la actividad del Juez o Tribunal recibe el nombre de impulso de oficio. Esto supone que la Ley concede al Juez autoridad para, terminado un acto procesal, ordenar la realización de los siguientes dentro del orden lógico que todo procedimiento impone. No existe pues arbitrariedad ni discrecionalidad, pues el Juez está sometido al principio de legalidad (Arto. 160 Cn.).

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

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

### **5.2.- Manifestaciones:**

- ❖ El Juez dicta órdenes procesales.
- ❖ El Juez ordena comunicación a las partes. No sólo las partes sino también los terceros ajenos al proceso y, en general cualquier ciudadano, debe tener acceso al conocimiento de las actuaciones judiciales.
- ❖ El Juez dicta resoluciones judiciales.
- ❖ El Juez efectúa acumulaciones de oficio.
- ❖ El Juez manda a subsanar la demanda.



- ❖ Si el C.T. no fija un plazo para la realización de acto o diligencia, lo señala el Juez de acuerdo con la naturaleza del proceso y la importancia de la diligencia.

### **5.3.- Concepto Legal:**

Impulsión de oficio por la que las autoridades laborales tengan la obligación de impulsar el proceso y trámites del trabajo. (Arto. 266 inc. e, CT.). El Proyecto no lo define y desaparece este principio.

## **6.- Principio de Concentración de Pruebas.**

### **6.1.- Concepto Doctrinario:**

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

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

El elemento llamado de la concentración de pruebas es la principal característica del Procedimiento Oral y tiene manifiesta influencia en la abreviación del juicio.

Consiste en examinar el hecho en un período breve, reduciendo a una sola audiencia o a pocas audiencias próximas unas a otras. Cuanto más próximos estén los actos procesales a la decisión del Juez, menos será el peligro de que las impresiones recogidas por él se borren y que le traicione la memoria.

El profesor Montero Aroca señala que:



Decir oralidad es decir concentración y ésta debe considerarse desde dos puntos de vista complementarios:

- a) Con relación a la actividad procedimental, la concentración aspira a que todos los actos procesales se realicen en una sola audiencia o, por lo menos, en el mínimo número de audiencias necesarias y próximas en el tiempo. La unidad de acto ha sido una de las aspiraciones en el proceso laboral.
  
- b) Con relación al contenido del proceso, la concentración significa que todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales no impiden la entrada en el fondo del asunto, no provocan un procedimiento independiente y son resueltas en el momento de la sentencia definitiva.

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

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

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

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



### **6.2.- Manifestaciones:**

- ❖ Se exponen en un solo acto todas las alegaciones incluidas las excepciones, cuestiones previas y prejudiciales.
- ❖ Se desahogan en un solo acto complejo todas las pruebas.

### **6.3.- Concepto Legal:**

Concentración de pruebas orientadas a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan aportarse los medios probatorios, acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo (Arto. 266 inc. f, CT.). El proyecto lo contempla, pero no lo define, solo dice en el arto. 2. El Proceso Laboral es (...) concentrado.

## **7.- Principio de Lealtad Procesal y Buena Fe.**

### **7.1.- Concepto Doctrinal:**

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

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

En general, podemos afirmar que este principio vincula al Juez y vincula a las partes y se manifiesta en que éstas han de actuar de modo positivo, con buena fe, probidad, veracidad o, en otros casos no han de actuar de determinada manera, no han de ejercer abusivamente su derecho, no actuarán en fraude de ley, no actuarán con finalidad dilatoria.



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

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

### **7.2.- Manifestaciones:**

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

### **7.3.- Concepto Legal:**

Lealtad procesal y buena fe tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias en los juicios y trámites laborales: (Arto. 266 inc. g, CT.). En el Proyecto no aparece, pero debe observarse.



## **8.- Principio de Celeridad.**

### **8.1.- Concepto Doctrinal:**

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

Parece difícil admitir que la celeridad sea un verdadero principio, en el sentido de los anteriores, como conformador del proceso y el procedimiento; más bien debe tratarse de una consecuencia de esos principios o, si se prefiere, del objetivo perseguido por ellos. Ahora bien, la celeridad en sí misma puede concebirse desde dos planos complementarios, pero muy distintos.

- a) Desde una perspectiva política, la celeridad como rapidez dependería de:
- ✓ Las normas de regulación del proceso, con lo que la celeridad implica un mandato al legislador para que regule un proceso con el que en la práctica pueda ser posible esa consecuencia. Debería atenderse así:
    - Al conjunto de la regulación procesal: Frente a la idea que está en la base del civil de que un proceso en el que quieran respetarse todos los derechos de defensa de las partes, ha de tener una regulación compleja y, por tanto, lenta, el legislador debe asumir aquella otra de que también el tiempo es un valor de justicia, tanto que si ésta se alcanza tardíamente en realidad, se está privando de una tutela judicial efectiva. Ello tiene que llevar a combinar valores distintos, pero sobre todo rapidez con seguridad jurídica, para con los dos lograr



una regulación del proceso que haga posible la obtención del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva.

- A aspectos concretos de esa regulación: En ocasiones junto a la regulación general, habrán de establecerse normas especiales que atiendan a supuestos concretos en los que la celeridad es un valor en sí misma. Existen modalidades procesales en las que el tiempo es valor preferente y que han de ser reguladas partiendo de esa consideración, si bien la regulación legal no debe olvidar las posibles prácticas.
  - ✓ La disponibilidad de medios suficientes para hacer posible el cumplimiento de lo dispuesto legalmente, con lo que está haciendo un mandato al legislativo y a la Corte Suprema por cuanto uno y otro tienen la competencia política para la asignación y administración de los recursos públicos.
- b) Desde un punto de vista jurídico, la celeridad no nos llevaría a un principio, sino a un derecho de las partes, es decir, al derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, que debe concebirse como un derecho subjetivo de rango constitucional de las partes privadas en el proceso, dirigido frente a los órganos del Poder Judicial en cuanto titulares de una potestad estatal y cuyo contenido es el de que sean satisfechas las pretensiones y resistencias en un plazo razonable. La celeridad se convierte así, en una manifestación de ese derecho.

### **8.2.- Manifestaciones:**

- ❖ Plazos y términos breves, perentorios e improrrogables en las actuaciones de las partes.
- ❖ Las resoluciones judiciales han de notificarse el día de su fecha o de su publicación en su caso, o al siguiente si ello no es posible.
- ❖ Las providencias que no deban notificarse por cédula, quedarán notificados por Ministerio de la Ley.



- ❖ Los órganos judiciales tienen la posibilidad de rechazar de oficio los actos de parte con finalidad dilatoria.
- ❖ Solución de plano de cuestiones incidentales.
- ❖ Los trámites procesales son escasamente formalistas.

### **8.3.- Concepto Legal:**

Celeridad orientada hacia la economía procesal y a que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez; (Arto. 266 inc. h, CT.). En el proyecto arto. 2 lo contempla en el inc. 4, Celeridad. Celeridad orientada a la economía procesal y a la rapidez en las actuaciones y resoluciones.

## **9.- Principio de Conciliación.**

### **9.1.- Concepto Doctrinal:**

Consiste en promover la resolución del asunto en forma amigable, invitando a las partes a ajustar los ánimos, buscar las coincidencias, a avenirse y a que propongan una forma de arreglo para dar por terminada la cuestión suscitada.

Ante el órgano judicial, de manera obligatoria y previa a la iniciación de la fase probatoria, se efectúa el trámite conciliatorio como un intento de que a través de la avenencia lograda en el acto de conciliación, se evite la continuación del proceso iniciado con la demanda, interrumpiendo su culminación con la sentencia. Mayoritariamente la doctrina (Alonso Olea y Miñambres, De la Villa, García Becedas) mantiene el carácter de procesal de este trámite intercalado en la sucesión de actos judiciales, aunque para Montero Aroca se trata de un acto de jurisdicción voluntaria, consistente en la actividad que el Estado realiza para prevenir los litigios. En cualquier caso, existe un paralelismo entre este momento procesal y el presupuesto de la conciliación del Arto. 377 del Código del Trabajo. La función transaccional de ambas figuras es evidente, salvo que en esta ocasión el órgano judicial afianza más la función mediadora que se quiere potenciar en este trámite.



Por conciliación hay que entender la actividad desarrollada por las partes en un conflicto de intereses y ante un tercero ajeno al conflicto, dirigida a obtener una composición justa del mismo. Esa actividad puede desarrollarse tanto ante un particular como ante un órgano público en sentido amplio, es decir, bien porque es creado por el Estado, bien porque es autorizado por éste concurrendo determinados requisitos, pero el ordenamiento jurídico no puede descender a regular la conciliación – actividad ante personas privadas, debiendo limitarse a prever la actividad conciliadora cuando puede o debe realizarse ante órganos establecidos expresamente por el Estado o constituidos conforme a sus disposiciones.

**Así lo define MONTERO AROCA como:**

La comparecencia obligatoria o facultativa de las partes ante una autoridad designada por el Estado o ante un órgano constituido según las reglas de aquél, para que en su presencia traten de solucionar el conflicto de intereses que las separa.

Se caracteriza por tanto por ser un sistema de autocomposición en el que interviene un tercero ajeno al conflicto que se limita a acercar a las partes para que éstas puedan solucionar por sí misma el conflicto.

De esta forma, Guadalupe Hernández, Fernando Salinas y Saura I Lloria (Laboralistas Españoles) afirman que **“aparece configurada la conciliación judicial como un verdadero acto procesal, concebido así como un proceso de eliminación del conflicto existente entre las partes”**.

En esta determinación de su naturaleza jurídica como acto procesal de eliminación del conflicto, coinciden VALDES DAL-RE GUASP, GONZALEZ ENCABO, ALONSO OLEA y MARIN CORREA, entre otros. Contrario a esta postura se muestra MONTERO AROCA, manifestando que la conciliación no puede ser acto procesal porque falta:

“El elemento más importante definidor del proceso: la decisión del juez que satisface coactivamente la pretensión, por lo que no existe verdadero ejercicio de la potestad jurisdiccional. Si la conciliación no es,



pues, actividad procesal hay que encuadrarla en el concepto de jurisdicción voluntaria”.

**Destaca RIVERLO LLAMAS que:**

“No todos los litigios pueden ser objeto de conciliación judicial, quedando excluido por lo menos aquellos para cuya reclamación judicial se exige reclamación previa administrativa y también aquellos en los que se prohíbe la transacción o la avenencia”.

Sin embargo, fuera de esos supuestos excluidos, la conciliación judicial se configura como una fase de obligado cumplimiento, cuya omisión es causa de nulidad de actuaciones.

**9.2.- Manifestaciones:**

- ❖ Avenimiento en primera audiencia.
- ❖ La conciliación puede tener lugar en cualquier momento del proceso.
- ❖ Lo acordado en conciliación tiene los efectos de sentencia firme.

**9.3.- Concepto Legal:**

Conciliación para que los procedimientos laborales, tanto administrativos como judiciales, se hagan más expeditos y eficientes a través de este trámite, basado en el convencimiento que es indispensable buscar el acuerdo entre las partes, evitando en lo posible la proliferación de los juicios y promoviendo buenas relaciones entre trabajadores y empleadores; (Arto. 266 inc. i, CT.). En el Proyecto no aparece como principio, pero si se observa en el título II, Capítulo I, art. 85 a 90, del trámite conciliatorio.

**10.- Principio de Inquisitividad.**

**10.1.- Concepto Doctrinal:**



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

Pocos problemas plantea en la doctrina contemporánea la determinación del principio dispositivo, limitándose los autores a señalar que se refiere al “sí y sobre qué se discute” en el proceso, es decir, se trata de “un poder de disposición sobre el ejercicio de la acción y el objeto del proceso”. Son, pues, características del principio dispositivo las siguientes:

- a) Poder de disposición sobre el derecho material: Si los derechos o intereses jurídicos que se pueden discutir en el proceso civil, son del dominio absoluto de los particulares, a nadie se le puede constreñir a ejercitar su defensa ante los Tribunales.
- b) Poder de disposición sobre la pretensión: Pero este poder de disposición de las partes no se limita exclusivamente al ejercicio de la acción, a la instauración del proceso, sino que también pueden disponer del proceso mismo a través de una serie de actos que, con fuerza de cosa juzgada (allanamiento, renuncia y transacción) o sin ella (desistimiento, caducidad), producen la terminación anormal antes de la sentencia definitiva del proceso.
- c) Vinculación del Tribunal por las pretensiones de las partes: “*Neat iudex ultra petita partium*”. El Tribunal no puede en su decisión final otorgar más de lo solicitado por el actor, más de lo resistido por el demandado, otorgar cosas distintas a lo pedido por ambos o en un recurso gravar más de lo que ya estaba al recurrente (imposibilidad de *reformatio in peius*). El Tribunal tan sólo está autorizado a decidir sobre la pretensión y su resistencia, o en una apelación sobre la petición del apelante.

Como lógica consecuencia de los principios dispositivo y de inquisitividad surge en el proceso el binomio aportación-investigación, que



nos indica a que objetos procesales (el juez o las partes) les incumbe la formación del objeto procesal.

Bajo la máxima de la aportación se entiende, en general, el dominio de las partes sobre el material procesal que es aportado como fundamento de hecho para la decisión del tribunal

Más concretamente, puede afirmarse que un proceso está presidido por el principio de aportación, cuando en la constitución del objeto procesal concurren las siguientes notas:

- a) A las partes les corresponde la introducción de los hechos en el proceso. El tribunal tan solo puede fundamentar su decisión sobre los hechos afirmados por las partes, eliminándose de esta manera la denominada "ciencia privada del juez" como base de la sentencia. Dicho principio, sin embargo, no puede ser exagerado. también le es dado al juez basar su fallo en lo que la doctrina alemana denomina "alegaciones equivalentes de las partes", es decir, en los hechos ocasionalmente aducidos por alguna de las partes que benefician a la contraria, o en la ficha confession.
- b) El tribunal no considera los hechos que las partes previamente no le han aportado. Ninguna prueba es, por tanto, necesaria antes los hechos que no han sido afirmados por las partes o que no han sido discutidos (admisión de hechos).
- c) También corresponden a las partes la prueba de los hechos alegados, de manera que el juez no dispondrá la apertura del proceso a prueba si al menos unas de las partes no lo insta, así como tampoco ordenara realizar un medio probatorio que no haya sido propuesto por las partes.

La máxima de la aportación se ciñe a los hechos, nunca al derecho o calificación jurídica, que en virtud del principio de la sustanciación



corresponde siempre al órgano jurisdiccional ( da mihi factum, dado tibi ius).

Por el contrario, el principio de investigación significa que el juez está obligado por sí mismo a la investigación de los hechos y practica de la prueba de los mismos con dependencias de la voluntad de las partes.

En estrecha relación con el principio de investigación, se encuentra es de “examen de oficio” de los presupuestos procesales que, aunque no referido ya a los hechos, permiten al juez la posibilidad de conocer motu proprio la concurrencia o no de determinados presupuestos procesales.

#### **10.2.- Manifestaciones:**

- ❖ Petición del juez de ilustraciones adicionales.
- ❖ Diligencias para mejor proveer.
- ❖ En caso de duda de carácter procesal, se aplican los principios fundamentales del derecho del trabajo
- ❖ En caso de vacío se aplica la analogía, jurisprudencia o derecho común compatible.

#### **10.3.- Concepto Legal:**

Carácter inquisitivo del derecho procesal y de dirección del proceso de trabajo, que concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos. (Arto.266 inc. k), C.T). La reforma no lo contempla como principio, pero se observa que el proyecto persigue poner en práctica la inquisitividad.



## **CAPÍTULO III**

### **FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

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

El vocablo fuente es sinónimo de origen de una cosa, entendiéndose esto como el principio o causa última de que procede y además de lugar o medio en que se manifiesta. El término fuente escribe Calude Du Pasquier “crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra”.

Los procesalistas del trabajo se ocupan someramente de las fuentes del derecho procesal del Trabajo. Gallart y Folch señala las siguientes: La ley, las disposiciones reglamentarias del poder ejecutivo, las disposiciones reglamentarias emanadas de los órganos corporativos, la costumbre y la jurisprudencia. Asimismo anota como fuente indirecta la doctrina científica, sin dejar de reconocer la intervención trascendente del parecer de los juristas en la formación del Derecho Procesal Corporativo, por responder esta disciplina a una ideología jurídica de influencia decisiva en el régimen procesal del trabajo. Litala, al tratar de las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo, se limita a citar diversas leyes italianas que organizan la Magistratura del Trabajo, su competencia, procedimientos, etc.; invoca en último término el Código de Procedimientos Civiles, por ser aplicables análogamente al Procesal Laboral las normas procesales civiles cuando la laguna puede colmarse con el sistema procesal del trabajo.<sup>11</sup>

Las fuentes jurídicas del Derecho Procesal del Trabajo se consagran en el Libro II, Capítulo III, Artos. 268 y 269 que dicen:

En el caso de duda de carácter procesal, se aclarará mediante la aplicación de principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

En los casos de vacío, disposiciones de dudosa interpretación o situaciones no previstas, se llenarán o resolverán aplicando las normas que regulen casos análogos, la jurisprudencia y/o el derecho común

---

<sup>11</sup> Luigui De Litala. Derecho Procesal del Trabajo. Vol I. Págs. 66 y 67. Citado por Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México. Ed. Porrúa, 1975. Pág. 25



compatible con las finalidades del proceso laboral, me parece que esta última parte del artículo queda más clara en el Arto. 404 C.T., en donde manda a las autoridades laborales a aplicar por analogía el procedimiento común, y sujeta lo no prescrito en el Código de Trabajo a lo prescrito en el Código de Procedimiento Civil, entonces se tiene como fuentes el Derecho Procesal del Trabajo las siguientes:

- ✚ Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo, los que me parece fueron llamados así por el legislador, para no repetir los principios generales del Derecho del Trabajo, que aparecen en el acápite IX del Título Preliminar del Código como una de las fuentes del Derecho Sustantivo, por lo que se harán referencia en el presente trabajo a los principios generales.
  
- ✚ Analogía.
  
- ✚ Jurisprudencia.
  
- ✚ Derecho Común.

Por consiguiente, son fuentes del Derecho Procesal Nicaragüense del Trabajo las mencionadas en los preceptos citados en cuanto a la naturaleza de Derecho Público y de contenido social, pues el ordenamiento jurídico laboral protege tutela y mejora las condiciones de los trabajadores.

**a) Principios Fundamentales del Derecho.**

En este apartado se pondrán algunos principios que opino son generales y se aplican en el proceso laboral y que integran en su conjunto el Derecho de carácter social en lo procesal.

En el Derecho del Trabajo, en su disciplina procesal existen los principios fundamentales del Derecho, que son compatibles con nuestra disciplina de carácter social.

Existen diferentes posturas conceptuales referente a los principios generales del Derecho, aquí se estudian algunas de ellas:



Alberto Trueba Urbina referente a los principios señala "Pero más que el empleo de un método de interpretación entraña un acto de investigación de los Jueces de Trabajo para descubrir una norma que se encuentra en general en la propia legislación<sup>12</sup>.

Para Meebins Scaevola, son "Verdades jurídicas universales" definición de tendencia filosófica ecumenista.

De castro dice que "Son ideas fundamentales informadoras de la organización jurídica de un país ".

Puig Peña los define como "Aquellas verdades o criterios fundamentales que informan el origen y desenvolvimiento de una determinada legislación, conforme a un orden determinado de cultura, condensados generalmente en reglas o aforismos transmitidos tradicionalmente y que tienen virtualidad y eficacia propia, con independencia de las normas formuladas de modo positivo".<sup>13</sup>

Más recientemente, Jaime Mans señala que "Abarcan o comprenden todos aquellos conceptos fundamentales y preceptos básicos y elementales que aspiran la ciencia y el sentido jurídico y que informa el sistema de normas que regulan las instituciones o la construcción doctrinal o teórica de la misma y que rigen la realización práctica de unas y otras".

Los presupuestos de admisibilidad de los principios generales en el campo de la doctrina extranjera , en este caso española que trata José Mario Quiroz lobo, en su libro principio generales del derecho en la doctrina laboral, que dice para que se produzca dicho presupuesto debe darse lo siguiente:

- ✚ Que no exista ley o costumbre aplicable al caso.
- ✚ Que el principio en cuestión haya sido admitido como tal por la ley o jurisprudencia; dicho de otra forma, que estos estén juridificados o positivizados.

---

<sup>12</sup> Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal de Trabajo. Pág. 31.

<sup>13</sup> Quiroz Lobo, José Mario. Los Principios Generales del Derecho en la Doctrina Laboral. Pág. 13.



## **Principios Informadores del Derecho del Trabajo:**

### **a) In dubio Pro Operario.**

La duda se resuelve a favor del obrero, este principio sustraído del Derecho Penal ("in dubio pro reo) y reconvertida forma que se puede aplicar en el Derecho Del Trabajo.

Estudiosos del Derecho afirman que la legislación del trabajo surge "para proteger a los trabajadores establecidos imitaciones a la libertad de contratación y desdeñando, por desigualdad notaria, la vigencia del principio liberal de la autonomía de la voluntad de las partes",<sup>14</sup> los autores del Derecho del Trabajo coinciden en que, en el ámbito judicial su labor es meramente aplicativa y tiene que hacer de la interpretación de la norma o sea varias interpretaciones posibles, todas ajustadas a derecho; el Juez debe seguir la más favorable al trabajador.

Dice Alfredo Montoya Melgar, en su libro "Derecho del Trabajo que el "Principio pro Operario, que juega en materia laboral como puro criterio de interposición de normas y no de contratos<sup>15</sup> (t. s/Soc. 18.7 1990) este principio no aparece expresamente en el C.T., si no como manifestación deducida de la tónica y el sentido general de las normas laborales a las cuales informa y orienta, pues el 268 C.T., dice que en ese caso de duda de carácter procesal sea aclarado (...) Opino que el principio operario" nunca ha de ser llevado a cuestiones de hecho estar reservado a cuestiones jurídicas procesales, en cuanto esto la doctrina es concluyente en que la duda deberá situarse o vienen cual sea la norma aplicable o ya en su alcance de interpretación, pero nunca llevándola a cuestiones de hecho.

### **b) Normas más favorables.**

Este principio es un principio de aplicación del Derecho Del Trabajo y lo refiere el maestro español Alfredo Montoya dando la diferencia con el de Pro Operario, quien dice que con aplicación se ocasionan al interpretarse una norma dudosa, tiene como fundamento la existencia de dos o más normas en cuya aplicación preferente no se discute.

---

<sup>14</sup> Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. Pág. 31.

<sup>15</sup> Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Pág. 217.



Es decir, que entre varias, se selecciona la norma que contenga disposiciones más favorables, Valverde dice, postergada en la aplicación, pero no eliminada, sigue formando parte del ordenamiento.

Dicho autor expresa que, la averiguación el cual, de entre varias, es la norma que merece la calificación de más favorables. Plantea diferentes problemas técnicos. Tres criterios de comparación global se ofrecen en principio al intérprete:

- ✚ La comparación global entre normas, dándose preferencia en bloque, a la que resulta en conjunto más favorable;
- ✚ La selección de las disposiciones más favorables que contienen cada una de las normas comparadas; y
- ✚ La comparación parcial entre grupos homogéneos de materia de una y otra norma.

Este principio aparece en el apartado VIII de Título preliminar del código del Trabajo que dice “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador”, esto refiere a la colisión de normas legales, convencionales o reglamentarias. Está delimitado el ámbito objetivo, y no parece comprender otras fuentes normativas, como por ejemplo la costumbre, o los tratados internacionales. En Nicaragua se aplica que en caso de concurrencia de varias normas laborales, se aplica solo una de ellas, la que en conjunto sea más favorable al trabajador.

**c) Condición más beneficiosa.**

Refiere el autor citado Montoya que “El principio de la condición más beneficiosa hace referencia al mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador pase a la ulterior aprobación de una norma que, con carácter de generalidad estableciese condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual. En tal caso, no se está ante un problema de comparación de normas como ocurría respecto del principio de normas más favorables, si no antes una cuestión de comparación entre las condiciones laborales de las que el trabajador



viniera beneficiándose, y las que se derivarían de la aplicación de la normativa sobrevenida que contemplare aquellos beneficios

El problema central que plantea la institución de la condición más beneficiosa es el de saber si bajo de ella se comprenden tan solo derechos adquiridos por contrato individual de un trabajador y por concesión unilateral del empresario también los adquiridos por atribución de una norma anterior. (Convenio Colectivo) (...)

En rigor, la figura de la condición más beneficiosa tiende a proteger situaciones personales más favorables, incorporadas al patrimonio jurídico del trabajador a través de negocios singulares (Básicamente, a través del propio contrato de trabajo y de los usos al incorporados), aunque también a través de pactos "extra estatutarios". El respeto de estas situaciones por la normativa general sería una muestra de respecto a la autonomía de la voluntad de los contratantes. Tal es el sentido que debe darse a las frecuentes cláusulas de garantías ad personam incluidas en los Convenios Colectivos con esta o parecida fórmula: "Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean superiores a la establecida en este Convenio, manteniéndose exclusivamente ad personam". Este principio debe ser aplicado a Nicaragua, porque no está formulado en ninguna norma y debe darse bajo las circunstancias siguientes:

- ✚ Debe de haber voluntad de conceder un beneficio que supere las condiciones legales, una efectiva concesión y consolidación del derecho.
  
- ✚ Debe nacer del contrato o de un acto unilateral del empleador.

En Nicaragua deben mantenerse los derechos adquiridos por el trabajador en el caso de la antigüedad, pese a la última aprobación del Código de Trabajo que con carácter de generalidad, establece condiciones menos favorables que las dispuestas a título individual, se está aquí ante la comparación entre las condiciones laborales de las que el trabajador ha venido beneficiándose de su antigüedad.



**d) Principio de Irrenunciabilidad de Derecho.**

El sentido protector que el Derecho del Trabajo sigue en su actitud hacia los trabajadores se refleja en el principio de irrenunciabilidad de derechos, con el que quiere evitarse las renunciaciones hechas por el trabajador en su propio perjuicio presumiblemente "forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social.<sup>16</sup> En estas condiciones renuncia a todo, por la necesidad o urgencia de trabajar para poder subsistir.

Aparece en el Código del Trabajo Título Preliminar apartado IV. "Los Derechos reconocidos en este Código son irrenunciables".

Este principio también es reafirmado por el Tribunal de Apelaciones de Occidente en la Sentencia N° 68 del Cons. IV (...) "del análisis del contrato de trabajo acompañado como prueba por la parte demandada (...) se observa que el referido contrato cláusula III, existe una renuncia expresa por parte del trabajador al pago de prestaciones laborales, contempladas en el Código del Trabajo, en el Reglamento del INSS e incluso lo que establece el Convenio Colectivo, por lo que, debe señalarse que las prestaciones laborales gozan del carácter de la Irrenunciabilidad y de consiguiente debe inferirse que en efecto al actor nunca le fueron pagadas las prestaciones de vacaciones (...).

**e) El principio de continuidad de la Relación.**

Las relaciones jurídicas –laborales se formalizarán, en la mayoría de las ocasiones, en un contrato de trabajo. Aquellas permanecen todo el tiempo que permanece la razón de la existencia del contrato. Y este tiende a hacerse.

En nuestra legislación el Arto. 26 C.T., presume el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, me parece que es lo correcto, pues las excepciones tienen que ser los contratos por tiempo determinado, esto es para ser congruente con el principio de "estabilidad en el trabajo".

Aclaro que es un principio informativo en el ordenamiento laboral que busca la preservación y la estabilidad en el empleo.

---

<sup>16</sup> Montoya Melgar, Alfredo. Op. Cit. Pág. 223.



### **Principios de Orden Procesal:**

#### **f) Principio del Interés para Recurrir.**

Dice Soto Nieto: "La economía y el sentido publicístico en el proceso vedan toda concesión al arbitrio y a la discrecionalidad: si aquel que prepara su protesta se halla libre de toda afectación por causa de la resolución emitida, y aun por el supuesto de que se modifique en función de lo postulado, ninguna situación más beneficiosa ni preeminente habría de escalar, huelga proseguir la marcha de una institución de la que no puede abusarse y que no es lícito malgastar. El interés del recurrente es causa suficiente, pero indispensable, para abrir paso a un recurso".

Prieto Castro, al analizar los requisitos que han de concurrir para posibilitar el recurso señala, como exigencia derivada de su misma naturaleza, existencia de un "principio o gravamen" causado al recurrente por la disposición que contenga la resolución impugnada; añade"... en cuanto una cuestión haya sido resuelta de conformidad con lo solicitado por la parte, no es admisible la impugnación, falta la causa".

En Nicaragua podemos observar en el Código del Trabajo en el Arto. 348 a), que contra las resoluciones de las autoridades laborales tenemos los recursos de apelación y de hecho, esto es cuando la parte se siente agraviada por una resolución judicial.

#### **g) Enriquecimiento injusto.**

"Ninguno non deude enriquecerse torticeramente con daño de otro" (partida 7ª, Título, 34, regla 17). Con medios reprobables a costa de otro.

El enriquecimiento del demandado ha de ser correlativo al empobrecimiento por parte del actor, representando a su vez por un daño que se puede constituir, *damnum emergens* (daño positivo) o "*lucrum cessans* (lucro frutado), del que haya sido consecuencias al enriquecimiento del demandado ". Tribunal Supremo, Sala I.S. de 17 de Marzo de 1958.

Principio que opino aparece en el Arto. 21, Código del Trabajo caso de daños y perjuicios, cuando se incumplan las condiciones de un



contrato de trabajo una vez convenido y antes del inicio de la presentación de los servicios, podrá acudir a los Tribunales de Trabajo, para que estos determinen la existencia y cuantía de los daños y perjuicios

**h) Doctrina de los Actos Propios.**

Este "principio", declara inspiración civilista (sentencia de la sala 1 de 10 de marzo de 1980, 17 de mayo de 1941, 9 de febrero de 1948), responde a la siguiente definición: "A nadie le es lícito hacer valer un derecho en contradicción con su anterior conducta, cuando tal conducta, interpretada objetivamente según la ley, las buenas costumbres, la buena fe, (Ennecerus). Para mayor concreción conceptual constatamos que las dos primeras sentencias citadas dice:"... es lícito accionar contra actos que por su carácter trascendental o por constituir convención, causen estado, definiendo inalterablemente la situación jurídica de su actor, y los que realizan con el designio de crear o modificar algún derecho". La señalada en ultimo termino añade: "...a nadie es lícito ir contra sus propios actos, cuando estos son expresión del consentimiento de quien lo ejecuta y obedecen al designio de crear, modificar o extinguir algún derecho".

Este principio analizado por la doctrina española y aplicable en el Derecho Procesal Laboral Nicaragüense, pues existe en los Principios del Procedimientos Laboral el de Lealtad Procesal y buena fe, tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias en los juicios y tramites laborales.

Aunque aparece en la doctrina extranjera como de clara inspiración civilista, en nuestro país está incorporada al Derecho Procesal del Trabajo Arto. 266- g, me parece que por seguridad jurídica y por motivos de buena fe.

**i) Nadie debe ser condenado sin ser oído y vencido el juicio Audiatur Ex Altera Parte. Óigase a la otra parte.**

El proyecto del Código Procesal Nicaragüense toma como fuentes las siguientes:

- a) La Doctrina Legal Procesal Nicaragüense,
- b) Derecho Procesal Comparado,
- c) La interpretación analógica (art. 4)



**Analogía:**

Esta fuente del Derecho Procesal del Trabajo queda comprendida dentro de la Legislación, ya que los Jueces y Tribunales no pueden en ningún caso dejar de rescatar a partes sus pretensiones.

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

**j) El derecho común.**

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

**k) La jurisprudencia.**

Esta doctrina legal dictada por los Tribunales Supremos, en sus sentencias, en otros países la Legislación Procesal define lo que es jurisprudencia y cuantas sentencias en el mismo sentido hacen jurisprudencia.

En Nicaragua no se define ni se dice cuanta sentencias hacen jurisprudencia, pero se contempla como fuente del Derecho Procesal. Actualmente como mencionamos en el capítulo I, fue creado el Tribunal Superior del Trabajo, posteriormente por los Tribunales de Apelación y actualmente por el Nacional Laboral de Apelaciones y es donde vamos a buscar la jurisprudencia, porque en esta clase de juicios no existe casación y es en apelación que la sentencias causan estado de cosa juzgada.



## **CAPÍTULO IV SENTENCIA**

### **1.- Definición:**

Las Siete Partidas nos legaron las siguientes definición: “La decisión legitima del juez sobre la causa controvertida en su tribunal “. (Ley 1 Tit.22, parte 3ª). Escriche comenta la definición y dice que se llama así porque la palabra sentencia procede del vocablo latino sintiendo, ya que el juez declara lo que siente, según lo que resulta del proceso.

Como se ve, la definición de las Partidas solo comprenden a la sentencia definitiva y no a la interlocutorias.

“Sentencia dice Manreza y Navarro, es el acto solemne que pone fin a la contienda judicial, decidiendo sobre las pretensiones que han sido objeto del pleito” (Tomo II, pág. 124).

“Sentencia es el acto, por el cual el Estado a través del órgano jurisdiccional destinado a tal fin (¿a cuál fin?), al aplicar la norma al acaso concreto, declara que tutela jurídica concede el derecho objetivo a un interés determinado”. (Ugo Rocco, Derecho Procesal Civil. pág. 279).

Chiovenda la define como “la resolución del juez que, acogiendo o rechazando la demanda, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de la ley, que garantice un bien, o lo que es igual, respectivamente, la inexistencia o existencia de una voluntad de la ley que le garantice un bien al demandado”. (Inst I, pag.174).

La sentencia definitiva es, para Carnelutti la “que cierra el proceso en una de sus fases “y se distingue de las interlocutorias en que éstas se pronuncian durante el curso del proceso sin terminarlo. (Sist III, pág. 354). “Sentencia es el acto del juez encaminado a eliminar la incertidumbre sobre la norma aplicable, al caso concreto acertando una relación jurídica incierta y concreta”. (Alfredo Rocco, La Sentencia Civil pág.105).

“Sentencia es el acto del órgano jurisdiccional en que este emite su opinión sobre la conformidad o inconvincencia de la pretensión de la parte con el derecho objetivo y en consecuencia, actúa o se niega a actuar



dicha pretensión". Pallares por su parte formulo la siguiente definición: *Sentencia es el acto jurisdiccional por medio del cual el juez resuelve las cuestiones principales materia del juicio o las incidentales que hayan surgido durante el proceso.*<sup>17</sup>

Nuestro Código Procesal Civil en su arto. 413, establece el siguiente concepto de Sentencia:

“SENTENCIA: es la decisión legitima del Juez o Tribunal sobre pleito o causa ante el controvertible.” Este concepto lo tomaron íntegramente los legisladores del código de procedimiento Civil de la ley de las siete partidas.

Para Manresa y Navarro la Sentencia es el acto solemne que pone fin a la contienda electoral decidiendo sobre las pretensiones que han sido objeto del pleito.

Para Gómez Orbaneja, la sentencia es la resolución que decidiendo la contienda entre las partes, actor y demandado pone término a la Instancia y cuando sea inexpugnable o no sea inexpugnable convirtiéndose en firme, cierra la relación jurídica procesal.

Para Jaime Guasp, la Sentencia es el acato del órgano jurisdiccional en que este emite su opinión sobre la conformidad o disconformidad de la pretensión de las partes con el derecho objetivo y en consecuencia actúa o se niega actuar dicha pretensión.

En consecuencia, lo declarado en la sentencia no es el querer del juez, si no la voluntad de la Ley, la sentencia que es la manifestación de más relieve de las resoluciones judiciales es aplicación de la ley en el caso

---

<sup>17</sup> Pallares, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Ira. Ed. Barcelona. ed. José Marín Bosch, 1996, Pág. 429.



concreto, dentro de los límites que se determinan, por las pretensiones de las partes.

De ahí que cuando el juez falla tenga que razonar antes considerar, realizar un juicio lógico necesario para determinar si las pretensiones deducidas corresponden al derecho objetivo. El fallo es pues la conclusión de un razonamiento. Las premisas y el esquema lógico de ese razonamiento, recogidos en el considerando o cuerpo de la resolución, constituyen sus motivaciones.<sup>18</sup>

En nuestra realidad considerando y motivación es una misma cosa y a si lo es también para el derecho comparado.

## **2.- Naturaleza Jurídica de la Sentencia.**

Hay conformidad de los juristas en que la sentencia es un acto jurisdiccional por medio del cual el juez decide la cuestión principal ventiladas en el juicio o algunas de carácter material o procesal que haya surgido durante la tramitación del juicio. Las definiciones que formulan enuncian con diferentes palabras esa tesis. Donde comienza la discrepancia es cuando se trata de precisar la naturaleza intrínseca de este acto.

Couture contempla a la sentencia desde tres puntos de vista: como hecho jurídico, como acto jurídico, y como documento. Describe, al analizarla como hecho jurídico, las diversas actividades materiales e intelectuales del juez que culminan en el pronunciamiento de la sentencia, pero salta a la vista que esa separación que realiza del hecho y del acto jurídico, constituye una sutileza sin trascendencia. El acto es al mismo tiempo hecho jurídico, en forma tal que no es posible dividirlo sin desnaturalizarlo.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Ortiz Urbina, Roberto. Derecho Procesal Civil T I. Ed. Jurídica, Managua, Pág. 65.

<sup>19</sup> Pallares, Eduardo. Op. Cit. Pág. 430.



La naturaleza jurídica de la Sentencia en Nicaragua es Derecho Público debido a que la dicta un Órgano Jurisdiccional y forma parte del Derecho Procesal del Trabajo. El Código del Trabajo dice: Que las normas contenidas en el Código y la Legislación Laboral Complementaria son de Derecho Público.

Se discute en doctrina si en la Sentencia el único elemento de contenido es un juicio lógico o si también en esencia es una declaración de voluntad, y si de serlo, la voluntad que en ellas declara, procede del juez o de la Ley.

De ahí que la sentencia presenta las siguientes manifestaciones:

- ✚ **La sentencia como juicio lógico:** Este juicio es de carácter lógico, consiste en un acto material del juez mediante el cual compara la pretensión de las partes con las normas jurídicas que le sirven de fundamento.
  
- ✚ **La sentencia como declaración de voluntad,** la sentencia no es solo un juicio lógico, es también una declaración de voluntad. Esta declaración de voluntad es la orden o mandato que va contenido en la conclusión y a él queda sujeto el particular a quien está dirigido. Es discutible, si la declaración de voluntad constituye un acto propio del juez o si lo que declara es la voluntad de la ley, pero no puede ponerse en duda la concurrencia de esa voluntad.
  
- ✚ **La Sentencia como creación del derecho.**

Algunos autores consideran que la Sentencia es un verdadero acto de creación de derecho y no una simple aplicación del derecho preexistente uno de ellos es BULLOW, quien sostiene que "El proceso no tiene por objeto realizar los interés estrictamente protegidos por las normas jurídicas, sino formar el derecho o por lo menos complementarlo".

La Sentencia es, ante todo un acto del Juez y por consiguiente, un acto del Estado, supone una declaración de voluntad del Estado, en la que se afirma existente o inexistente el efecto jurídico pedido en la demanda.



Pero la Sentencia no es solo una declaración de voluntad, sino previamente ha constituido un acto de pensamiento que procede del juez. Estos dos elementos:

- ✚ Raciocinio lógico y previo lógico y de naturaleza silogística; para conocer cuál es la solución legalmente procedente y
- ✚ Decisión de adaptar esa solución, con voluntad de imponerla a las partes, son los que constituyen la verdadera esencia de la sentencia.

### **3.- Clases de Sentencias.**

- a) **Definitivas:** Las que deciden el fondo de lo pretendido, aplicando el derecho material para resolver el fondo de la controversia.
- b) **Simplemente interlocutorias:** Son aquellas resoluciones dictadas por el judicial que resuelve el incidente surgido en el proceso.
- c) **Interlocutorias con fuerza de definitivas;** Son las que se dan sobre un incidente que hace imposible la continuación del juicio.

Las sentencias Definitivas se dividen en:

- ✚ Declarativas;
- ✚ Constitutivas;
- ✚ De condena.

**Declarativas:** Se limitan a proclamar con carácter formal y solemne la existencia o inexistencia de una situación o de una relación jurídica que ya estaba presente en la realidad, pero que las partes discutían, porque eran dudosas.

**Constitutiva:** Crean, modifican o extinguen la realidad jurídica anterior que a partir de la sentencia y por virtud de ella, pasa a ser diferente.

**De Condena:** Decide imponer al demandado una prestación determinada de dar, hacer o no hacer.



**4.- Plazo para dictarse la sentencia. Responsabilidad por retardación de justicia.**

En lo civil el plazo para dictar sentencia es:

- ✚ En los juicios ordinarios dentro de quince días contados desde que las partes hayan evacuados sus traslados de conclusión o de buena prueba.
- ✚ En los juicios sumarios dentro de tres días de concluidas las diligencias.
- ✚ En los juicios Ejecutivos dentro de los mismos términos que los sumarios.
- ✚ En los Verbales Ejecutivos y Comunes dentro de cuatros días de concluidos.
- ✚ En los demás juicios o diligencias que no tengan carácter fijo dentro de cinco días de concluidos. \* Arto. 414 Pr.

Los Magistrados cada uno de ellos, jueces y funcionarios que no dictaren las sentencias dentro de los plazos anteriores incurrirán en una multa de doscientos pesos (2 córdobas por cada peso), si se tratase de sentencia definitiva en juicio ordinario, ejecutivo, de mayor

Estas multas se aumentaran de cincuenta en cincuenta pesos por cada cuatro días que transcurran sin pronunciarse el fallo correspondiente, pero no podrá pasar de seiscientos pesos (un mil doscientos córdobas) \* Arto. 418 Pr.

En la realidad de la práctica forense, ninguno de estos plazos se respeta, existiendo casos que pasan hasta varios años de estar el juicio en estado de dictar sentencia.

En la Ley de Amparo se concedió un plazo más largo de cuarenta y cinco (45) días sin embargo existen recursos que inclusive tienen de 6 a 8 años sin que la sala constitucional se digne a fallarlo.



La retardación de Justicia es problema fundamental de la administración de justicia, porque justicia tardía no es justicia.

En materia laboral los juicios antes de la entrada en vigencia del actual código del trabajo. Se tramitaban conforme el procedimiento indicado, para los juicios verbales en lo civil con las siguientes modificaciones, o sea, que era un juicio verbal especial.

El actual procedimiento laboral, está diseñado para ejecutarse en 11 días. Los principios del procedimiento laboral de los cuales escribí en el capítulo III del presente trabajo coadyuvan a que no se incentiven retardos en la administración de justicia.

En efecto la oralidad de las actuaciones, la impulsión de oficios, la concentración de pruebas, la celeridad orientada hacia la economía procesal concurren para acelerar las resoluciones de los juicios.

Según el arto. 346 CT. Vencido el término de pruebas y evacuadas todas las que hubieran sido propuestas, la autoridad laboral dictara sentencia dentro de los tres días siguientes.

Los casos de reintegro por despido ilegal se privilegian en el sentido de obligar a los Jueces y Tribunales laborales a dictar sentencia en un plazo fatal.

En efecto, el párrafo tercero del arto. 46 establece: "El juez del trabajo deberá resolver estos casos, dentro de los treinta días desde que se interpuso la demanda y en el caso de Apelación el tribunal respectivo deberá hacerlo dentro de un plazo de sesenta días de recibidas las diligencias. Ambos plazos son fatales y a los jueces y magistrados que no resolvieren dentro de los términos señalados, el superior respectivo a petición de la parte agraviada le aplicara una multa equivalente al diez (10%) por ciento del salario de las respectivas autoridades.

Con todas estas garantías existe retardación de Justicia en los juicios laborales, por que los perjudicados o sus abogados no quieren echarse de enemigo a ese juez o tribunal, si denuncian su negligencia.



## **5.- Motivación de las Sentencias.**

### **5.1.- Concepto:**

**La motivación:** Es el ejercicio de fundamentación desenvuelto, en dos niveles:

- a) Explicación; y**
- b) Justificación.**

#### **Explicación:**

La explicación consiste en la descripción de las causas que han provocado la aparición del fallo, que es su efecto; responde a esta pregunta de por qué se ha tomado la decisión. La explicación se mueve en el contexto del descubrimiento y alude a una cadena causal anterior al efecto.

#### **Justificación:**

No se refiere a las causales que han provocado la sentencia si no a las bases jurídicas en que se apoya (fundamentos jurídicos), responde a la pregunta de por qué se ha debido tomar la decisión y es correcta. La Justificación se mueve en el contexto de la justificación a posterioridad y alude a una cadena causal de anterior al efecto. Su contenido no es la descripción de las causas que el decidor como ser humano, tuvo para tomar la decisión, si no las que le corresponden como órgano estatal en punto de ser coherente con el fin de la institución que es habersele encomendado, la toma de una decisión y a si debe presentar esta, jurídicamente razonada.

### **5.2.- Objeto:**

A si pues el objeto de la motivación, el proceso argumentativo de las razones justificatorias, es decir, los fundamentos jurídicos en la práctica procesal, debido a que las resoluciones jurídicas han de estar fundadas en derecho.

**Nicoles Framarino**, en su *Lógica de las pruebas* tomo I, pag.65 dice a este respecto: "La motivación de la sentencia es el medio practico, que hace posible la fiscalización de la sociedad para oír juicio sucesivo o ulterior al del Juez. La motivación obliga de un lado al Juez a dar una base



razonada al propio convencimiento. Una sentencia que no esté motivada será nula por faltar el requisito esencial.

Para **Garssonet**, tres consideraciones poderosas justifican en esta materia el rigor de la ley:

- a) Las partes que litigan serán juzgadas mejor si el tribunal tiene la obligación de motivar sus sentencias que es si tiene la facultad de callar las razones que lo han determinado;
- b) El público tendrá más confianza en los Magistrados si puede si pueden discutir los motivos de las sentencias;
- c) Los jueces mismos serian menos respetados si sus decisiones aparecieran inspiradas en la arbitrariedad o en la parcialidad.

### **5.3.- Obligatoriedad de la Motivación**

El arto. 436 Pr., establece los requisitos que deben contener las sentencias entre los que establece las consideraciones del hecho o derecho que sirven de fundamento a la sentencia, a si como las leyes en que se funda y en su defecto lo que les ha servido de base o apoyo.

Por su parte el arto. 13 de la Ley N°. 260 “Ley orgánica del poder judicial” de manera categórica, exige la motivación.

“So pena de anulabilidad”, toda resolución judicial a excepción de las providencias, de mero trámite, debe exponer claramente los motivos en los cuales está fundamentado, de conformidad con los supuestos de hecho y normativos involucrados en cada caso particular, debiendo analizar los argumentos expresados por las partes en defensa de sus derechos.

El código del Trabajo en su arto. 347, establece cuales son los contenidos de la sentencia, entre los cuales incluye las consideraciones generales y doctrinales y los principios legales de equidad o de justicia.



La tendencia moderna incorpora la exigencia de la motivación a todo tipo de resoluciones, no solo judiciales, si no también administrativas, reconociendo tres tipos de resoluciones anulables:

- a) La falta absoluta de motivación
- b) Su insuficiencia
- c) Su oscuridad

La falta absoluta se produce cuando no se realizó ninguna motivación. El juez se limitó a decir que el demandante probó o no probó los extremos de su demanda pero sin razonar porque, cual prueba acreditó el derecho del demandante o del demandado.

Su insuficiencia se produce cuando solo motiva algunos puntos resolutive pero otros, no su oscuridad se produce cuando el razonamiento del juez o Tribunal no tiene la claridad y coherencia necesaria para comprenderlo.

La jurisprudencia Española ha declarado que la motivación es una exigencia formal de las sentencias en cuanto deben expresar las razones de hecho y de derecho que las fundamenta, es decir el proceso lógico jurídico que conduce a la decisión.

Más allá de la Jurisprudencia el eminente jurista Español García de Enterría expresó que motivar un acto obliga a fijar en primer término, los hechos de cuya consideración se parte y a concluir tales hechos en el supuesto de una norma jurídica, y en segundo lugar a razonar como tal norma jurídica impone la resolución que se adopta en la parte resolutive del acto, la motivación es pues un elemento material de los actos administrativos y no un simple requisito de forma.

#### **5.4.- La Motivación de los Hechos.**

La legislación Española considera como requisito indispensable para la correcta motivación el relato de los hechos probados en virtud de la valoración de las pruebas. En efecto el art. 97 inc. 2 de la Ley de Procedimiento Laboral de España, obliga no solo a declarar los hechos que se estimen probados, sino también a motivar esta declaración, exponiendo



los razonamientos que hubieren elevado a tal declaración, al tiempo que exige fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo.

La sala tercera del tribunal supremo insiste en que la Sentencia que no expone el razonamiento sobre la valoración de la prueba pericial, incurre en un claro defecto de motivación porque es evidente que si el tribunal debe apreciar la prueba pericial según las reglas de la sana crítica, sin estar obligado a sujetarse al dictamen de los peritos, es imprescindible que comenten las razones que le lleven a rechazar o aceptar las conclusiones de los peritos, ya que de lo contrario impide revisar el juicio efectuado para estimar si su razonamiento ha sido lógico.

El código del Trabajo de Nicaragua, al regular cual debe ser el contenido de la sentencia laboral, establece en el inciso b) del arto. 347 C.T. la relación sucinta del juicio o sea lo que conocimos como VISTO RESULTA, que es un resumen de todas las actuaciones de las partes y del juez o tribunal, pero no existe una exigencia de declarar cuales hechos fueron probados en el desarrollo del juicio, sin embargo el código del trabajo establece una serie de presunciones legales a favor del trabajador que deberá acreditar el juez en los CONSIDERANDOS:

- a) Arto. 313 C.T. Los hechos no negados expresamente se tendrán como aceptados a favor de la parte demandante.
- b) Arto. 326 C.T. Estarán sujetos a prueba únicamente los hechos que no hayan sido aceptados por las partes y que sean fundamento del objeto preciso del juicio o en su caso de las excepciones.
- Arto. 334 C.T- Cuando el trabajador propone como prueba la exhibición del contrato escrito de trabajo, planillas o libros de salarios o de contabilidad o comprobante relativo al objeto del juicio que por obligación legal debe llevar el empleador, la autoridad laboral conminara a este a exhibirlos en la audiencia que corresponda.

En caso de la desobediencia, se establece la presunción legal de que son ciertos los datos aducidos por el trabajador.

A la hora de declarar los hechos probados el juez laboral, está facultado para incluir:



- a) Los hechos que el demandado no impugno o negó a contestar la demanda.
- b) Los hechos alegados por el trabajador cuya prueba obra en poder del demandado y que en virtud de la reversión de carga de la prueba, al no presentarlos en la audiencia fijada por el juez, se consideran ciertos los datos expuestos por el trabajador.
- c) Los hechos que el trabajador no incluyo en la demanda, pero que se encuentran probados en el juicio, en virtud del principio de ultrapetitividad.

### **5.5.- La Valoración de las Pruebas:**

Es la actividad judicial para apreciar el grado de convencimiento a cerca de la veracidad de los hechos objeto de prueba o de por lo que se determina el valor que la ley fija para algunos Medios de prueba.

Existen varios sistemas de valoración de las pruebas:

- a- **Prueba legal o tasada:** Cuando a la prueba la valora la propia ley, este es el sistema que sigue nuestro derecho procesal civil. (Ver arto. 1395 Pr.), que señala en sus nueve incisos la prevalencia de determinado medio probatorio sobre los otros.
- b- **Prueba libre:** cuando la valoración la hace el juez, tomando en cuenta los elementos de convicción aportados por las partes, pero dejados a su propia convicción, de tal manera que la prueba de un hecho determinado tiene éxito o logra su fin cuando convence al juez de la verdad o de la no verdad del hecho.
- c- **Sana crítica:** Las reglas de la sana crítica son ante todo, reglas del correcto entendimiento humano. En ellas interfieren reglas de la experiencia del Juez. Unas y otras contribuyen de igual manera a que el juez pueda analizar la prueba, cualquiera que sea su naturaleza (pericial, testifical, documental, de inspección ocular, de



confesión) con arreglo a la sana razón y a un conocimiento experimental de las cosas.

El juez que está siendo sujeto a las reglas de la sana crítica, no es libre de razonar a voluntad de forma discrecional o arbitraria. Esta manera de actuar no sería sana crítica sino íntima convicción. La sana crítica es la unión de la lógica y de la experiencia más modernamente apunta a los juristas Costarricenses, la ciencia y la conciencia, sin excesivas abstracciones de orden intelectual, pero sin olvidar los preceptos que los filósofos llaman de higiene mental, que tienden a asegurar el más certero y eficaz razonamiento. En Nicaragua coexisten todos los sistemas de valoración de la prueba

El código Procesal Civil en su arto. 1395, es un ejemplo de la prueba, legal o tasada los códigos procesal penal, materia agraria, inquilinato, divorcio, adopción y de la ley de propiedad reformada urbana y rural, están sujetos al sistema de la sana crítica.

El código del trabajo no especifica qué sistema va utilizar el juez laboral para valorar las pruebas, pero le da amplia libertad al juez para apreciar las pruebas, teniendo como lente con el cual va a valorar las pruebas, los principios fundamentales y los principios del procedimiento laboral, además de que está facultado para fundamentar su sentencia en los principios de equidad.

## **6.- La Equidad como fundamento especial de la Sentencia.**

La equidad es una técnica de aplicación de la ley a especiales situaciones. El sentido de equidad se corresponde con dos acepciones propias, de un lado se identifica como un instrumento de corrección de la ley en lo que esta falla, por su excesiva generalidad, adoptando el mandato normativo a las circunstancias concretas de casos específicos (este concepto se identifica con la epiqueia Aristotélica).

La otra acepción es la que considera la equidad como instrumento de humanización de la norma en función de los meritos del caso concreto. La equidad no significa suavidad sino justeza; es la justicia del caso concreto (este concepto se identifica con la equita romano-cristiana).



Para el jurista Castan Tobeñas, la equidad a diferencia de la justicia toma en cuenta un sentido humano que debe tener el derecho, prevaleciendo, frente a las consideraciones normales y regulares las circunstancias del caso concreto.

La equidad que no es fuente del derecho naturalmente deviene en instrumentos para hacer incidir en el derecho positivo los criterios informadores de los principios generales del Derecho. Siendo la equidad una de las expresiones del ideal de justicia informando del ordenamiento e ingrediente necesario del derecho positivo, la equidad viene a formar parte de él, por eso cuando se contrapone una solución de derecho, frente a una solución de equidad, no debe entenderse que la misma supone un escapismo sino el recurso a otras normas que se aplican así mismo equitativamente.

## **7.- De la Congruencia de la Sentencia.**

### **7.1. Concepto de Congruencia:**

La congruencia procesal de la sentencia exige la correlación o correspondencia de la parte dispositiva (fallo) con la pretensión contenida en la demanda y demás escritos del proceso o introducidas en la vista o en el escrito conclusivo.

La congruencia requiere que la sentencia decida todas y solo las cuestiones planteadas en el proceso.

Los expositores del derecho señalan que la conformidad entre la sentencia y la demanda ha de recaer sobre las personas, cosas, causa y acción.

Para que haya conformidad al respecto de las personas entre la sentencia y la demanda es necesario que aquello se concrete a las personas que hayan sido parte en el juicio, si se refiere a otra persona no tendría efecto respecto a estas porque una sentencia por regla general no puede obligar ni perjudicar al que no ha litigado.

Para que resulte conformidad respecto a la cosa es necesario que la sentencia se refiera y concrete precisamente a las que han sido objeto de la demanda; a declarar, condenar o absolver sobre el derecho o cosa litigiosa



y de ningún modo sobre aquellas que las partes no han solicitado ni discutido, y esto es de tanto rigor que sería nula la sentencia que se separe de esta regla de la congruencia.

Lo mismo sucedería si no hubiera conformidad entre la sentencia y la demanda, en cuanto a la causa de pedir que se demanda una finca por el título de herencia, por ejemplo el demandante no prueba esta causa de pedir.

### **7.2. Relación entre Sentencia y Peticiones de la Demanda. Su Importancia.**

La demanda es un acto esencial, pues deja fijados los límites de la acción y su naturaleza. De ahí su importancia como acto de apertura del proceso y su etapa informativa, ya que a ella debe supeditarse la contestación y el proceso probatorio, como también la decisión que se dicte, tal regla se conoce como principio de congruencia.

El principio de congruencia tiene por destino conducir el pleito a término de razonable equilibrio dentro de la bilateralidad de lo contradictorio y significa que debe existir correspondencia perfecta entre la acción promovida y la sentencia que se dicte. Se vincula por lo tanto a la forma en que los jueces y tribunales deben resolver las cuestiones que les han sido cometidas con arreglo estricto a la litis y al contenido de la relación procesal, sin omisiones ni demasiadas decisorias.

La congruencia es pues el requisito que han de cumplir las sentencias sobre el fondo y consiste en la adecuación, correlación o armonía entre las peticiones de tutela realizadas por las partes y lo decidido en el fallo de la sentencia. En este sentido se exige también la exhaustividad de las sentencias, esto que es que el fallo recaiga sobre todas las pretensiones de las partes, de modo que si no ocurre así la sentencia está viciada de incongruencia por omisión de pronunciamiento.

### **8.- Incongruencia de la Sentencia: Concepto y Clase.**

La incongruencia procede, cuando se resuelve una cuestión distinta a la planteada en el juicio; cuando se otorga lo demandado, bajo las bases de hecho y conceptos diferentes a la planteada por el actor; cuando el juez no hace caso de la verdadera razón o causa de pedir.



Pedro Aragonese en su obra "sentencias congruentes, pretensión, oposición y fallo; considera:

- ✚ **Ultrapetitiva:** El darse más de lo pretendido o más de lo (resistido).
- ✚ **Extrapetita:** O incongruencia propiamente dicha, tiene lugar cuando el fallo, comprende algún punto que no ha sido objeto del litigio o sea que el fallo es incongruente por que no coincide o concuerda con las pretensiones deducidas por las partes.
- ✚ **Citrapetita.** Se comete cuando el fallo es diminuto, vale decir cuando la sentencia no comprende uno o varios de los puntos, que fueron deducidos oportunamente en el pleito.

### **8.1.- La Incongruencia en lo Laboral.**

A diferencia de las sentencias civiles en que la Ley Código de Procedimiento Civil prohíbe al juez o Tribunal dictar sentencia Ultrapetitas, Extrapetitas. El código del trabajo autoriza al juez en la Jurisdicción laboral a dictar sentencias Ultrapetitas.

En efecto en el arto. 266 C.T. establece que en todas los procedimientos y trámites estarán fundamentados en los siguientes principios:

- ✚ **Ultrapetitividad:** cuando se pueda, reconocer prestaciones no pedidas en la demanda. Obviamente esta disposición rompe con el principio civilista de que no se pueden reconocer prestaciones no pedidas y es coherente y complementario al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, por lo cual todo derecho laboral, que aparezca comprobado durante el juicio, de que el trabajador es acreedor a él, o que no ha sido satisfecho, es permitido mandárseles a reconocer en la sentencia a un cuando en la demanda no hubiera sido pedidos.

Según la parte recurrente "la juez fallo sobre prestaciones que no se le pidieron en la demanda y que por esta razón dicha juez, violo la ley, dando un fallo Ultrapetito. Esta sala considera que el establecer la ley laboral (arto. 266 Inc.) el principio de ultrapetitividad, que faculta al



judicial a reconocer al trabajador todos aquellos derechos que discutidos resulten aprobados o aceptados durante el juicio y que sean de mero derecho, aun cuando no hubiera sido mencionados en la demanda.

Mediante el impulso procesal de oficio reconocido al juez laboral este deja de ser espectador y se convierte en un verdadero actor del proceso, como consecuencia de ello está facultada para impulsar la de los procedimientos y disponer de todas las medidas de instrucción que juzgare útil a la solución del caso. Ese papel le faculta a fallar Ultrapetita y Extrapetita y hasta hacerlo conforme a su conocimiento personal. El interés social del proceso laboral justifica tal ámbito a su poder para decir el derecho. Se permite fallar Ultrapetita si las prestaciones son inferiores a lo previsto y estipulado por la ley, y puede decidir **Extrapetita siempre que los hechos que origina tal decisión hayan sido discutidos y aprobados.**

Lo anterior no significa que el demandado no pueda apelar y al expresar agravios señalar la incongruencia de la Extrapetitividad o ultrapetitividad cuando no se haya probado en el juicio el derecho del trabajador.

También el trabajador en su Apelación, al exponer agravios, puede señalar como incongruencia la sentencia Citrapetita por no resolver el juez uno o varios puntos que fueron deducidos oportunamente en el pleito, por que el procedimiento civil es fuente del Derecho Procesal del Trabajo.

## **9.- Medios de Impugnación de la Sentencia.**

### **9.1 Definiciones.**

Según el diccionario jurídico ESPASA, Impugnación, es la acción y el efecto de combatir, contradecir y refutar.

Para ALCALA ZAMORA, los medios de impugnación, son actos procesales de las partes, dirigidas a obtener un nuevo examen total o limitado ha determinado extremo y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial, que el impugnador no estima apegada a derecho o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos.



Son las instituciones que la ley concede a las partes o al tercero legítimo para que pida un nuevo examen.

Los medios de impugnación, son en consecuencia actos procesales de las partes y de los terceros legitimados ya que solo aquellos y estos pueden combatir las resoluciones del órgano jurisdiccional.

### **9.2 Medios de Impugnación en la Legislación Laboral.**

El arto. 348 C.T. Establece que contra las resoluciones de las autoridades laborales proceden los siguientes medios de impugnación:

a)- Los recursos que se resuelven por el tribunal superior a la que dictó la resolución.

Son recursos, el de Apelación y el de Hecho.

b)- Los remedios que se interponen y resuelven en la misma Instancia.

Son remedios, la Reposición o Reforma, la Aclaración y la Ampliación.

## **10. Definición de Recurso.**

**Andrés De La Oliva.** Define al recurso, como los instrumentos o Institutos procesales de impugnación de resoluciones no firmes. La parte con gravamen, es decir perjudicada por una resolución puede tener el Derecho Procesal, consistente en mostrarse desconforme con ella y a la vez pretender que sea revocada, con distintas consecuencias ulteriores, según las distintas clases y fundamentos de los recursos.

## **11. Apelación en Nicaragua.**

Este Recurso ha existido en lo laboral desde el Código de 1945, continuando en el libro II del Código del Trabajo de 1996. En el año 2011 propiamente el 18 de marzo de ese año fue promulgada la Ley de Reforma y adiciones a la Ley no. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.



En este Recurso están legitimados para alzarse quien tenga y muestre interés jurídico para hacerlo, es decir, la parte que haya sufrido lesión o agravio por una resolución dictada por el juez del trabajo.

Dado el rasgo de verticalidad de la apelación, lo cual sustenta el principio de doble instancia, la interposición debe ocurrir lógicamente en la primera instancia ante la autoridad que dictó la resolución agravante, el juez del trabajo y para ante el Tribunal Nacional Laboral de apelación (órgano superior laboral que conocerá en alzada). Así del juzgado del trabajo correspondiente se convierte en puerta de entrada de la impugnación, estación transitoria y puente de enlace con el destino previsto para este recurso.

Refiere la reforma del art. 38, bis., Del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, su integración y funcionamiento.

La sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción de Managua, se transforma en Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones con jurisdicción y competencia a nivel nacional. Será un órgano del Poder Judicial, independiente y resolutivo que funcionara como instancia de apelaciones para la materia que señala el artículo 275 de la Ley 185. Código del Trabajo y el artículo 49 de la Ley No. 260, Ley orgánica del Poder Judicial, sustituyendo en lo pertinente a los tribunales de apelaciones señalados en los artículos 270 y 271 ambos de la Ley No. 185. Código del Trabajo.

La sede del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones es la capital de la República de Nicaragua.

Una vez notificada la sentencia de primera instancia, cualquiera de las partes podrán apelar contra la misma en un plazo no mayor de tres días hábiles expresando los agravios que correspondan en el mismo escrito de apelación, el que deberá ante el juez aquí que dictó la sentencia, acompañando las respectivas copias para las partes acreditadas en el proceso, el juez otorgara un plazo de tres días hábiles para que la parte apelada presente también sus alegatos sobre los agravios a cuyo efecto se le deberá copia de la expresión de agravio en el acto de la notificación. Agotado el trámite, el juez de primera instancia remitirá todo lo actuado al



Tribunal Nacional Laboral de apelaciones en un plazo no mayor de tres días hábiles.

### **11.1. Apelación de Hecho.**

Refiere la misma reforma en el arto. Antes mencionado. En el caso de negativa de admisión de la apelación o de silencio judicial, parte perjudicada podrá hacer uso del recurso de hecho ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, ante quien deberá presentarlo en el término de tres días hábiles, mas el de la distancia, a partir de la notificación de la negativa, o a partir del vencimiento del término cuando el juez aquo no resolviera sobre su admisión. Recibido el recurso de hecho, el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones deberá resolver sobre su admisión en un plazo no mayor de diez días hábiles, ordenando lo que tenga a bien. En la presentación del recurso de hecho, deberá acompañarse el escrito, copia de cedula de notificación de la sentencia apelada, el escrito de apelaciones con su expresión de agravios y la notificación de la negativa de admisión del recurso por parte del juzgado de primera instancia, si la hubiere.

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, conoce de las resoluciones de los jueces del trabajo, pudiendo revocarlas, modificarlas o confirmarlas, todas ellas sin perjuicio de las demás funciones que establezca la Ley Orgánica y sus reformas. El arto. 40 bis., de la mencionada reforma refiere: el tribunal Nacional Laboral de Apelaciones dictara su sentencia sobre la base de las actuaciones de primera instancia. Por decisión de tres de los Magistrados o Magistradas del Tribunal como mínimo, se podrá realizar una audiencia para mejor proveer.

De la sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, no habrá ulterior recurso, salvo los de aclaración y ampliación que será resuelto de acuerdo a lo señalado en el artículo 356 de la Ley No. 185, código del Trabajo. Las resoluciones que dicte el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones causaran estado de cosa juzgada, sin ulterior recurso. Además conoce en apelación de las resoluciones que dicte el consejo directivo del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

Continua y dice: el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, conocerá también en



apelación de las resoluciones que dicte el Consejo Directivo del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. Las pruebas aportadas por las partes durante el procedimiento administrativo serán suficientes para resolver, salvo que el tribunal dicte alguna providencia para mejor proveer.

Ante una resolución del Consejo Directivo del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, las personas afectadas, pueden recurrir de amparo o acudir ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

## **12. Tramite Procesal de los Remedios.**

El art. 356 C.T. establece que los remedios de las sentencias pueden pedirse dentro de las veinticuatro horas de notificada. Desde luego que quien pueda pedirla es la parte agraviada, para que dentro de los dos días siguientes a la solicitud, la autoridad Laboral debe pronunciarse sobre el remedio interpuesto, sin mayor tramite.

De conformidad con el art. 357 C.T. solo cabe el remedio de reposición contra las resoluciones que no sean definitivas, el de aclaración o reforma cabe contra las sentencias que pongan fin al juicio en los puntos resolutive, donde hay oscuridad y procede el remedio de ampliación, igual que en el de aclaración y reforma, cuando se omitió mencionar en la sentencia alguno de los puntos debatidos.

### **12.1. Del Remedio de Reposición.**

El tribunal de Apelaciones de Managua, sala de lo Laboral, en sentencia N° 167, de las tres y cuarenta minutos de la tarde del veintiséis de septiembre del dos mil dos, dijo: La reposición es un remedio que cabe únicamente contra resoluciones que no sean definitivas, de lo contrario debe rechazarse por ser notoriamente improcedente.

Este remedio permite a las partes procesales que soliciten al juzgador, la reconsideración de su propio criterio, plasmada en una decisión anterior.

### **12.2. El Remedio de Ampliación.**

El art. 359 C.T. establece que procede la ampliación contra la sentencia que pone fin al juicio.



Se puede pedir la ampliación, si se hubiere omitido resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio ordenados por la ley.

El tribunal de Apelaciones de Managua, sala Laboral, sentencia N° 117 de las once y diez minutos de la mañana del veintinueve de junio del dos mil dijo: “según el arto. 359 C.T. procede la ampliación contra las sentencia que pongan fin al juicio, se podrá pedir si se hubiere omitido resolver alguno o algunos de los puntos sometido a juicio, para que se pronuncie el tribunal sobre los puntos litigiosos cuya resolución se ha omitido.

### **12.3. Remedio de Aclaración.**

Este remedio no contiene ningún agravio, ni tiene por objeto nulidad o revocación de la sentencia. Su fundamento estriba en la necesidad de que las resoluciones sean claras y precisas.

Este remedio se endereza, para que se aclaren los términos de la sentencia, que sean oscuros, ambiguos y contradictorios.

El tribunal de Apelaciones de Managua, sala de lo Laboral en sentencia N° 153, del día once de Septiembre del año dos mil dos, dijo: Considerando II, por lo que hace al remedio de aclaración:

- a) Nuestra legislación positiva en el arto. 358 C.T. establece que: “se podrá pedir, si hubiere oscuridad en alguno o algunos de los puntos resueltos;
- b) Como sostiene la doctrina y la jurisprudencia, se debe puntualizar las frases o los conceptos dudosos u oscuros y/o patentizar el error de cálculo por medio de la explicación de ese error.

## **13. Efectos de las Sentencias Laborales.**

### **13.1. Generalidad.**

Las resoluciones jurídicas producen los siguientes efectos:

- a) **El desasimiento.** Que consiste que una vez autorizada una sentencia definitiva, no podrá el juez o tribunal que la dictó,



alterarla o modificarla de manera alguna. A si se dispone en el arto. 415 Pr. Que dice: “autorizada una sentencia definitiva no podrá el juez o tribunal que la dictó, alterarla o modificarla en manera alguna”. Podrá sin embargo a solicitud de parte, presentada dentro de veinticuatro horas de notificada la sentencia, aclarar los puntos oscuros o dudosos, salvar las omisiones y rectificar los errores de copia, de referencia o de cálculos numéricos, que aparecieren de manifiesto en la misma sentencia o hacer las condenaciones o reformas convenientes, en cuanto a daños y perjuicios, costas e intereses y frutos. Algunos juristas están convencidos, que los remedios de aclaración, agregación y rectificación, constituyen excepciones al principio de desasimiento.

Las resoluciones judiciales firmes, producen el efecto de cosa Juzgada, que puede ejercitarse como acción y como excepción.

Para **CHIOVENDA**, Cosa Juzgada, es el bien de la vida, materia del juicio, sobre el cual se ha pronunciado Sentencia, que ya no está sometida a oposición de Rebelde, ni a Apelación o Casación, ni a demanda de revisión.

**ROBERTO ORTIZ URBINA**, al comentar esta definición de Chiovenda dice: “En la inteligencia de este autor, la sentencia que dirimió el conflicto entre particulares, que brindo la tutela jurídica a una de las partes contendientes, es inexpugnable, se volvió inacatable, ya no es objeto de impugnación alguna, todo está consumado en su contenido.”<sup>20</sup>

**EDUARDO PALLARES**, en su obra Diccionario de Derecho Procesal Civil dice:

Cosa Juzgada, es la autoridad y la fuerza que la ley le atribuye a la sentencia ejecutoriada.

La autoridad es la necesidad jurídica de que lo fallado, se considere irrevocable, inacatable, inmutable y que la fuerza, es el poder coactivo que DIMANA de la Cosa Juzgada.

---

<sup>20</sup> Ortiz Urbina, Roberto. Op. Cit. Pág. 353.



#### **14. La Cosa Juzgada.**

Para ANDRES DE LA OLIVA, Cosa Juzgada, es el estado Jurídico en que se encuentran algunos asuntos o cuestiones que han sido objeto de enjuiciamiento definitivo en un proceso. A si se dice que hay Cosa Juzgada, como expresión de que designa ciertos efectos de determinadas resoluciones judiciales.

Se distinguió entre Cosa Juzgada formal y Material:

- ✚ **Cosa Juzgada Formal:** Es el efecto de de todas las resoluciones judiciales inherentes a su firmeza o inimpugnabilidad, cuando contra una resolución no se concede por la ley. Recurso alguno o concediéndose no se interpone dentro del plazo establecido, se dice que esa resolución pasa en autoridad de Cosa Juzgada o lo que es igual, que es firme o in impugnabile.
- ✚ **COSA JUZGADA MATERIAL:** Es el efecto propio de las sentencias firmes, sobre el fondo, consistente en la necesidad de jurídica de que lo decidido en dicha sentencia sea tenido en consideración en otros procesos, vinculados a los órganos jurisdiccionales respectivos.

La Cosa Juzgada material produce el efecto negativo , consistente en la imposibilidad o improcedencia jurídica de que se siga un proceso con idéntico objeto, o en todo caso de que recaiga nueva sentencia sobre el fondo, cuando el objeto de un proceso, sea idéntico al de otro proceso anterior y haya sido ya examinado y juzgado en este. Es este el efecto excluyente típico de la excepción de Cosa Juzgada.

La Cosa Juzgada Material también produce el efecto positivo de vincular a los órganos jurisdiccionales de otros procesos, cuyo objeto incluya parcialmente lo ya decidido por sentencia firme en proceso anterior. En este caso la vinculación del Tribunal del proceso ulterior consistirá en partir de ello o atenerse a la decisión firme y no contradecir. A este efecto positivo se le llama también prejudicial.

El efecto negativo excluyente y el positivo o prejudicial exige siempre identidad de las partes, de los procesos.



EL Código Civil, en su arto. 2361, establece que “para que una sentencia tenga autoridad de Cosa Juzgada es necesario:

- a) Identidad de las partes,
- b) Identidad del objeto,
- c) Identidad de la causa.

### **15. Oportunidad Procesal para iniciar la ejecución de Sentencia.**

Una vez que la sentencia se encuentre firme, el favorecido, con la sentencia puede solicitar que se proceda a la ejecución de la misma.

La ejecución es la satisfacción material del derecho, declarado por la Sentencia.

“La ejecución es parte de la función de aplicar, actuar y realizar el derecho, lo cual corresponde a los jueces y tribunales por medio de la función jurisdiccional, hacer cumplir el Derecho objetivo y satisfacer el Derecho subjetivo, del acreedor. El estado y los particulares, no se conforman con una declaración teórica del Derecho, van más allá; es preciso disponer de un procedimiento para que se cumpla materialmente, con la prestación del Derecho declarado en la sentencia a fin de que no quede burlado ante el cumplimiento del deudor.

### **16. Presupuestos Procesales que deben cumplirse para que proceda la ejecución de sentencia.**

El arto. 364, del código del trabajo, establece cuales son los requisitos procesales para ejecutar una sentencia, luego que sea firme una sentencia, se procederá a su ejecución. **Por la autoridad que hubiere conocido del asunto en primera instancia**, a cuyo efecto dicha autoridad librará **ejecutoria de la sentencia**, consistente en una certificación de la misma.

De esta definición se desprende tres requisitos:

- a) Que la sentencia se encuentre Firme,
- b) Que vaya a ser ejecutada por la autoridad que conoció en primera instancia,
- c) Previo libramiento de la ejecutoria por la misma autoridad.



En la sentencia N° 35 de la sala de laboral del tribunal de Apelaciones de Managua, declaró - cons.II “Es preciso disponer de un procedimiento para que se cumpla materialmente con la prestación del Derecho declarado en la sentencia, a fin de que no quede burlado ante el incumplimiento del deudor”.

De conformidad con el arto. 509 Pr. Para abrir la ejecución procesal se precisan los siguientes supuestos:

- a) Que la sentencia cuya ejecución se demanda, este firme y pasada en autoridad de Cosa Juzgada material;
- b) Que la demanda de ejecución se interponga ante el juez de primera instancia;
- c) Que se abra la ejecución a instancia de parte;
- d) Que se acompañe con la demanda la ejecutoria de la ley;

Esta inclusión de la petición a instancia de parte, es contraria a lo dispuesto por el arto. 364 del código del trabajo, que no la incluye en los requisitos de procedibilidad, seguramente para ser congruente con el principio de impulsión de oficio previsto por el arto. 266 C.T. que establece que todos los procedimientos y trámites, estarán fundamentados en los siguientes principios:

- ✚ Impulsión de oficio, por lo que las autoridades laborales tengan la obligación de impulsar el proceso y tramites del trabajo.

## **17. Procedimiento de Ejecución de la Sentencia.**

La sentencia debe cumplirse dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria, si al vencimiento de dicho plazo la parte obligada no ha cumplido con lo ordenado en la sentencia,

Al respecto el Laboralista DONALD ALEMÁN MENA expresa: “En materia laboral, no es necesaria solicitar la ejecución, si no que el mismo



juez que falle, libra al estar firme la sentencia, una certificación de la misma".<sup>21</sup>

### **18. Semejanzas del Procedimiento Civil y Laboral.**

Lo estipulado en el Derecho Procesal Civil, tanto en los asuntos relativos a los presupuestos de ejecución a saber, acción ejecutiva y título ejecutivo, a sí como los supuestos que se requieren para abrir la ejecución procesal, no solo no son contradictorios sino más bien son complementarios con los supuestos de la ejecución y los supuestos que se requieren para abrir la ejecución en la jurisdicción laboral contemplados en los artos. 364,365 C.T. y siguientes. De tal manera que tenemos una acción ejecutiva que se deriva de una sentencia declarativa previa, en que se reconoce un derecho.

Tenemos también la necesidad de un título ejecutivo que consiste en la ejecutoria de la sentencia, la cual de conformidad con el arto. 364. C.T. debe ser librada por el juez que conoció del asunto en primera instancia, se deben insertar en ellas las sentencias firmes y las anteriores cuando sean su complemento. Una vez obtenido dicho título ejecutivo (ejecutoria), se dan por cumplidos los presupuestos para la ejecución del proceso.

### **19. Alternativas que se pueden presentar en la Ejecución de Sentencia.**

- a) Se le notifica la sentencia y el empleador paga dentro del plazo de tres días que se le otorgo.
- b) No pagó dentro del plazo de tres días, entonces el trabajador favorecido, puede pedirle al juez ejecutor (que el mismo juez que conoció y resolvió la demanda laboral), que proceda a embargar, los bienes del empleador, si el embargo recae sobre una cuenta bancaria, se nombrara depositario al funcionario del Banco que sea el competente, este lo tendrá a la orden del juez, quien ordenara su entrega al trabajador que fue favorecido por la sentencia.

---

<sup>21</sup> Alemán Mena, Donald. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Managua, Pág. 498.



- c) Si lo que se embargó, fueron bienes muebles, como alhajas o valores negociables, se nombrará depositario, al funcionario Bancario respectivo.

Si fuese otro tipo de bien mueble o inmueble, se nombrará depositario, la persona que nombre el ejecutante.

Verificado el depósito de los bienes embargados, la autoridad ordenará la venta de estos y mandará que se publique un cartel en cualquier medio de comunicación, escrito, señalando la fecha, hora y lugar, para el remate o subasta, a si como el valor debe servir de base.

El monto de las obligaciones reclamadas, será la base para el remate o subasta, el que no podrá verificarse antes de cinco días después de la fecha de la publicación del cartel.

En el cartel, los bienes muebles se determinarán, con la mayor claridad y precisión posible. Los bienes inmuebles se determinarán por su situación, linderos y demás circunstancias que los den a conocer con precisión y su estuvieren escritos en el registro de la propiedad, se indicarán los datos pertinentes.

El deudor puede detener el remate o subasta de los bienes embargados mediante el pago de la suma reclamada. En este caso se levanta el auto donde se deja constancia de la entrega de la suma al acreedor y se da por terminado el proceso, levantándose de oficio o a solicitud de parte, las medidas de garantía, que fueron tomadas en contra del deudor.

## **20. Procedimiento del remate ó subasta de los bienes embargados.**

El precio de los bienes que se rematen deberá pagarse al contado, salvo que las partes acuerden, o que el juez por motivos fundados resuelva otra cosa.

Para que un postor pueda ser admitido en un remate debe rendir caución, calificado por el juez, sin ulterior recurso.



Esta garantía de compra venta no puede ser menor del diez por ciento de la base de la subasta y subsiste hasta que se otorgue la escritura de la compra venta o se deposite el precio o la parte que se deba pagar. Esta caución se rinde al momento de la subasta ante el juez correspondiente pudiendo el mismo acreedor ser postor sin obligación de rendir caución.

Del remate se levanta un acta que contendrá en síntesis lo ocurrido, pudiendo acontecer que en la primera subasta no se presenten postores. En ese caso el acreedor podrá solicitar según su elección lo siguiente:

- a) Que se le adjudique por los dos tercios de la tasación de los bienes embargados.
- b) Que se reduzca prudencialmente por el juez, el avalúo aprobado, un porcentaje que no podrá exceder de la tercera parte del avalúo.

Y si puestos a remate los bienes embargados por los dos tercios del nuevo avalúo, tampoco se presentan postores en la segunda subasta, podrá el acreedor pedir cualquiera de estas tres cosas:

- Que se le adjudiquen los bienes, por dichos dos tercios.
- Que se ponga por tercera vez a remate y al precio que el juez designe.
- Que se otorgue en prenda Pretoria.

Cuando el ejecutante no hace uso de sus derechos en la tercera subasta, se da el momento del remate o en la segunda audiencia hábil, se otorga una prorroga por tres años y sin intereses a favor del deudor para que pague su deuda.

En el caso que el acreedor pida al juez, que le sean entregados los bienes en prenda Pretoria, podrá el deudor solicitar, que se pongan por última vez a remate, no habiendo mínimos para las posturas, siempre y cuando el deudor se encuentre en la libre administración de sus bienes.



No verificándose este último remate se entregaran los bienes en prenda Pretoria, bajo inventario solemne, el acreedor deberá llevar cuenta exacta y cuanto fuere posible documentada de los productos de dichos bienes.

De las utilidades liquidas, se paga el Abono de la deuda principal, más el interés de la deuda corriente de los capitales propios que el acreedor invierta y la cantidad, que el juez fije como remuneración de los servicios que preste como administrador.



## **CONCLUSIONES**

Para concluir el presente trabajo que me parece más relevante y algunas dificultades que se presentaron en la presente investigación.

La Historia del Procedimiento del Trabajo en nuestro país es muy rica en datos y la forma en que ha venido variando La Sentencia hasta llegar al nuevo Recurso de Apelación, me parece que a través de este estudio existe una transición entre lo viejo, lo nuevo, y lo que está por hacerse. O sea el Juicio Laboral Oral.

En los principios si bien existe un avance en lo que es el procedimiento, con esto se da un salto cualitativo, puesto que en el Código del Trabajo de 1945 no existían, estos están redactados más que todo, para la vía jurisdiccional que es en la que se escribe, se aplican en el procedimiento casi todos y digo esto porque en la sentencia y su recurso no se aplican; por ejemplo: Oralidad e impulsión de oficio, en sentencia y su recurso, los demás principios se aplican en su totalidad, ejemplo: ultrapetitividad, intermediación, celeridad y los siguientes, en el trabajo también se hace referencia a los principios que aparecen en el anteproyecto del Código Laboral nicaragüense que conoce actualmente la Asamblea Nacional y que aparecen en el arto. 2 del proyecto y son los siguientes: Oralidad; Concentración, Inmediación, Celeridad, Gratuidad, Ultrapetitividad y Publicidad, eliminan algunos, pero estos quedan de manera tácita en el cuerpo del proyecto.

Las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo que deben interpretarse y aplicarse a la luz de las fuentes que aparecen en los artículos 268 y 269 del Código del Trabajo, según se deriva del Título Preliminar, se concreta a la protección, tutela y mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores a fin de que estos puedan tener tutelados sus derechos, las fuentes tienen tanta importancia, para llenar los vacíos de ley porque jueces o tribunales, no pueden en ningún caso, dejar de resolver a las partes sus pretensiones. Cuando a juicio de ellos no haya ley que prevea el caso o duden acerca de la aplicación del derecho, aplicarán las fuentes que son fundamentales.



Se hace necesario disminuir la frecuente o excesiva remisión al procedimiento común poniendo en el lugar correspondiente del Código Procesal el articulado que falte, para que se tenga un régimen jurídico completo, propio y focalizado. El Código de Procedimiento Civil, por sus características no puede preverlo todo, y por el principio de inquisitividad debe funcionar, lo supletorio debe reducirse a un mínimo indispensable, a lo más genérico, observándose siempre los principios del procedimiento y los generales del mismo.

El vicio de incongruencia dice, el Procedimiento Civil de Nicaragua que puede ser: ultrapetitividad, extrapetitividad y citrapetitividad, con el Procedimiento del Trabajo de Nicaragua, no hay coincidencia, pues existen desde la promulgación del nuevo Código del Trabajo Principios de Procedimiento Laboral en Nicaragua, como el de ultrapetitividad que es una de las inclusiones que no vicia la sentencia, medida que tiende a colocar a los trabajadores en condiciones de paridad con el empleador.

Opino que este principio debe ser aplicado por los Tribunales y Jueces, para una correcta aplicación de la justicia laboral y lograr la paridad entre trabajadores y empleadores, por otra parte no debe olvidarse que los principios deberán tender a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales y de procedimiento, y que éste sea un medio ágil, rápido, formalista en lo imprescindible y facilitador del acceso a la prestación jurisdiccional en función de la búsqueda de la verdad.

Estoy de acuerdo con la corriente que existe en Nicaragua, en cuanto es la valoración de las pruebas en la sentencia, pues, considero que la sana crítica representa una posición intermedia entre los extremos de la prueba tasada y la libre valoración por el juez, pues, se ajusta a la realidad y debería introducirse en nuestro Derecho Procesal Laboral.

Existe un nuevo recurso ordinario de apelación, pero no se aplica el principio de oralidad, porque todo es escrito ante el juez de trabajo y resuelve el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones cuya sentencias causan estado de cosa juzgada y allí es donde vamos a buscar la nueva jurisprudencia laboral en Nicaragua.





## **BIBLIOGRAFÍA**

- ✚ Alemán Mena, Donald. Derecho Procesal del Trabajo Nicaragüense. Managua, Ed. UPOLI, 2005, Pág. 536.
- ✚ Alonso García, Manual. Curso de Derecho del Trabajo. 10a Ed. Barcelona. ed. Ariel S.A. 1987. Pág. 386.
- ✚ Berzosa Francos, Victoria. Principios del Proceso, Barcelona. 1992.
- ✚ Código Civil de Nicaragua, Tomo I, Ed. Universitaria, UNAN-León, 1976.
- ✚ Código del Trabajo de Nicaragua (Ley 185 de 1996).
- ✚ Constitución Política de Nicaragua, Centro de documentación e información judicial. Managua, 2007, Pág. 144.
- ✚ Couture, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Buenos Aires. Ed. Depalma, ed. 3ra. 1993. Pág. 524.
- ✚ Cruz Villalon, Jesús. La incongruencia en el Proceso Laboral desde Procedimiento Civil II, edic. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- ✚ Hernández López, Carlos. Apuntes de Derecho Procesal Civil, León, 1977.
- ✚ Leyes Básicas del Trabajo. Editorial Universitaria. León, Nicaragua. Pág. 402.
- ✚ Montero Aroca, Juan. Introducción al Proceso Laboral, 4ta. Ed., ed. J. M. Bosch. Editor. Pág. 341.
- ✚ Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. 15a Ed., Barcelona, ed. Tecuas S.A. 1994, Pág. 804.



- ✚ Ortiz Urbina, Roberto. Derecho Procesal Civil, Managua, Ed. Jurídica, Pág. 345.
- ✚ Ovalle Fabele, Alfredo. Derecho Procesal Civil, México, Ed. Harla, ed. 7a. 1995. Pág. 400.
- ✚ Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, México, Ed. Porrúa. S.A. 1990. Pág. 635.
- ✚ Solórzano Reñazco, Anibal. Código de Procedimiento Civil de Nicaragua. Comentado y concordado y con la Jurisprudencia Nacional y Extranjería. Managua. Ed. Unión Cardoza y Cia Ltda. 1974.
- ✚ Tena Suck, Rafael y Morales, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. 3a. Ed., México, ed. Trillas, 1986. Pág. 221.
- ✚ Valladares Castillo, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, ed. Universitaria, León, Nicaragua. Pág. 191.
- ✚ Valladares Castillo, Francisco. Manual Teórico Práctico de Procedimiento del Trabajo, 2a Ed., ed. Universitaria, León, Nicaragua. Pág. 228.