

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, LEÓN
UNAN-LEÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DEPARTAMENTO DE DERECHO PÚBLICO



Tesis para optar al título de Magíster en Derecho Parlamentario

TÍTULO: EL NUEVO JUICIO ORAL LABORAL EN NICARAGUA
PRIMERA INSTANCIA, CONTENIDO, ALCANCE Y
CONSTITUCIONALIDAD

SUSTENTANTE: Cristhian Iván Balladares Ordóñez

TUTOR: Francisco Valladares Castillo

León, Nicaragua, marzo de 2013

“A LA LIBERTAD POR LA UNIVERSIDAD”

ÍNDICE

Contenido	Pág.
Introducción.....	4.
CAPÍTULO I.	
Antecedentes del proceso laboral en Nicaragua.....	12.
1.1. Primera etapa.....	12.
1.2. Segunda etapa.....	13.
1.3. Tercera etapa.....	20.
1.4. Cuarta etapa.....	25.
CAPÍTULO II.	
Nuevo juicio oral laboral y de la seguridad social en Nicaragua y sus principios.	27.
2.1. Concepto, características y Generalidades de la oralidad.....	27.
2.2. Generalidades de los principios del juicio oral.....	35.
2.3. De los principio del juicio oral laboral en primera instancia.....	37.
2.3.1. Principio de oralidad.....	38.
2.3.2. Principio de concentración.....	39.
2.3.3. Principio de inmediatez.....	40.
2.3.4. Principio de celeridad.....	41.
2.3.5. Principio de publicidad.....	41.
2.3.6. Principio de impulso de oficio.....	42.
2.3.7. Principio de gratuidad.....	42.
2.3.8. Principio de norma más beneficiosa.....	43.
2.3.9. Principio de ultrapetitividad.....	45.
2.3.10. Principio de lealtad y buena fe procesal.....	46.
2.3.11. Principio de primacía de la realidad.....	46.
2.3.12. Principio de carácter inquisitivo del derecho procesal y de dirección del proceso del trabajo.....	47.

2.4. Del juicio oral laboral en Nicaragua primera instancia. Libro III, Título I y II, Ley N° 815.....	47.
2.4.1. Órganos jurisdiccionales, competencia y partes del proceso.....	49.
2.4.2. De la demanda y desarrollo del juicio.....	51.
CAPÍTULO III.	
Ventajas, novedades y desventajas del juicio oral con relación al escrito.....	73.
3.1. Ventajas del juicio oral con relación al escrito.....	73.
3.2. Aspectos novedosos del juicio oral laboral en primera instancia.....	76.
3.3. Desventajas del juicio oral laboral en primera instancia.....	80.
CAPÍTULO IV.	
Posibles inconstitucionalidades en el nuevo procedimiento laboral oral en Nicaragua primera instancia.....	82.
4.1. Supremacía constitucional y Estado de derecho.....	82.
4.2. Artículos 59, 60, 61, 94 y 95 de la Ley N° 815 que se valoran como inconstitucionales en el nuevo procedimiento oral laboral en Nicaragua primera instancia.....	84.
4.3. Que hacer frente a la inconstitucionalidad.....	98.
Conclusiones.	103.
Bibliografía.	106.
Anexo, Ley N° 815 en Gaceta.....	114 ss.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se aborda el tema titulado “El nuevo juicio oral laboral en Nicaragua primera instancia, contenido, alcance y constitucionalidad”, sensible y esencial fase del proceso laboral, que será regulado mediante el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua y que indistintamente se podrá denominar simplemente como Ley N° 815, aprobada por la Asamblea Nacional de la República de Nicaragua el día treinta y uno de octubre del año dos mil doce y publicada en la Gaceta, Diario Oficial N° 229 del 29 de noviembre del 2012.

Es importante realizar esta investigación por las novedades que trae esta nueva legislación procesal laboral en Nicaragua. El nuevo juicio oral laboral en primera instancia, nos da como principio esencial la oralidad que trae consigo misma ventajas y desventajas que se explicaran en el siguiente trabajo.

Es oportuno llevar a cabo la presente investigación desde lo teórico, porque se considera que es necesario dar a conocer el nuevo juicio oral laboral en Nicaragua en la primera instancia, los alcances que tiene para las partes en litis y ver desde un punto de vista técnico si existe posibles disposiciones que contradigan preceptos constitucionales, es decir que la Ley contenga artículos que pudiera ser recurridos por Inconstitucionalidad y de ser así, el presente estudio proporcionará las recomendaciones necesarias y básicas para poder hacer prevalecer la supremacía constitucional.

Me impulsa realizar la presente investigación, ya que es un tema novedoso para las personas que se ven inmersas en el derecho laboral nicaragüense y aprovechando la *vacatio legis* que tiene la Ley N° 815, que entrará en vigencia ciento ochenta día después de su publicación en el La Gaceta, Diario Oficial, será de gran importancia la apropiación de este tema, así como el dar a conocer las particularidades del juicio oral laboral en primera instancia.

En un país existen muchas situaciones o condiciones que le dan estabilidad y gobernabilidad, una de esas particularidad la constituye por ejemplo contar con leyes claras, consensuadas y efectivas que den seguridad jurídica a los ciudadanos y que las mismas sean aprobadas a través del acuerdo entre el poder público y sus destinatarios, es decir los ciudadanos. Particularmente una parte de esa legislación es la que atañe al Derecho Laboral, que es un derecho que debe estar al servicio de los actores sociales de las relaciones laborales, entendiendo como tal a los trabajadores y a los empleadores. El fin de esta materia, es velar por el cumplimiento de las obligaciones que se derivan de la relación - jurídico laboral y con ello gozar la tan anhelada justicia y paz social que permita el desarrollo como nación y/o país, teniendo relaciones laborales armónicas y productivas.

Antes de dar inicio a la explicación de lo será el nuevo juicio oral laboral en Nicaragua en primera instancia, se hará una retrospectiva de lo que ha sido el Derecho Laboral en nuestro ordenamiento jurídico, que para efectos de estudio y bajo criterio propio lo podemos dividir en cuatro etapas:

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

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

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

la indemnización por años de servicio reconocida en el artículo 45 de la Ley N° 185.

La cuarta etapa que nacerá a partir de la entrada en vigencia el día 21 de mayo del 2013 de la Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, publicada en la Gaceta, Diario Oficial N° 229 del 29 de noviembre del año 2012.

La legislación laboral Nicaragüense, al igual que el resto de los países de Iberoamérica, siempre ha estado en un proceso de evolución, han venido sufriendo reformas, incorporando nuevas leyes tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo.

Las dos últimas normas laborales aprobada en Nicaragua, como es la Ley N° 185 y la Ley N° 815, han sido aprobadas observando los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscritos y ratificados por Nicaragua, es decir están en conformidad con normas internacionales, ratificadas por el Estado de Nicaragua. Bastaría observar que en esta última Ley hubo una participación activa del Doctor Adolfo Ciudad R, consultor y especialista en normar laborales de la Organización Internacional del Trabajo, quien en todo el proceso de redacción, elaboración, discusión y aprobación de la norma.

Así mismo, ambas leyes durante todo su proceso contaron con el apoyo de expertos laboristas, la participación activa de altos dirigentes sindicales asesorados por sus abogados, participación activa de organizaciones

empresariales y las autoridades públicas involucradas en la aplicación del Derecho Laboral en Nicaragua, por ejemplo en Ministerio del Trabajo, Corte Suprema de Justicia.

Nicaragua contará con un nuevo procedimiento laboral oral regulado por la Ley N° 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua que deroga el Título I al V del Libro Segundo, Derecho Procesal del Trabajo de la Ley N° 185 y que será objeto del presente estudio, norma que se originó de la siguiente manera:

La Corte Suprema de Justicia de conformidad a la facultad conferida en el artículo 140 numeral 3) de la Constitución Política de la República de Nicaragua (Cn), el día 19 de mayo del año 2011, presentó a través de Primera Secretaría de la Asamblea Nacional, la iniciativa de Ley denominada Código Procesal Laboral Nicaragüense, con el Número de Registro 20116879, iniciativa que deroga de la Ley N° 185, Código del Trabajo los Títulos I al V del Libro Segundo, Derecho Procesal del Trabajo. La Ley N° 815, introduciría una reforma total al procedimiento escrito vigente, por un procedimiento oral y concentrado, como un nuevo procedimiento en materia laboral.

La Junta Directiva de la Asamblea Nacional lo envió a la Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos de la Asamblea Nacional, órgano colegiado encargado de emitir el dictamen del Código conforme la facultad conferida por el Arto. 64 numeral 2) de la Ley N° 606, Ley Orgánica del Poder Legislativo de la República de Nicaragua. En abril del año 2012 emitió un dictamen favorable,

en el cual de entrada se le cambio el título o nombre de la Ley por el de Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, esto debido a que son dos ramas del Derecho distintas con principios y normativas independientes, esto fue una solicitud presentada por el Presidente Ejecutivo del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.¹ Y además que viene a regular aspecto propios de la Seguridad Social, que no habían sido regulado expresamente por la Ley N° 185, por ejemplo la afiliación.

El objetivo que persigue el presente trabajo, es analizar desde la perspectiva teórica el nuevo juicio oral laboral en Nicaragua en la primera instancia y como objetivos específicos valorar los alcances del juicio oral laboral en Nicaragua en la primera instancia, explicando los aspectos generales del procedimiento, así mismo dar a conocer las novedades, ventajas y desventajas del nuevo procedimiento laboral oral y concentrado.

Finalmente, se proporcionarán acotaciones puntuales a determinados artículos que posiblemente fuesen valorados como inconstitucionales desde una óptica dogmática y como resultado del presente estudio, proporcionando los posibles caminos a seguir para mantener la supremacía constitucional de nuestra carta fundamental.

En este contexto se precisa analizar si verdaderamente el nuevo juicio oral laboral en Nicaragua, vendría a ser un instrumento jurídico de mucho beneficio para las y los trabajadores nicaragüenses, haciéndose un aporte

¹ Dictamen favorable emitido por la Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos de la Asamblea Nacional. 12 de abril del 2012.

importante en la estructura jurídica del derecho interno. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha manifestado que no tiene comentarios en relación a cualquier disposición que contravenga los 8 convenios fundamentales.²

El método de investigación que se utilizará será el bibliográfico y las fuentes serán la Ley como fuente formal que constituye la fuente hegemónica de nuestro sistema jurídico y las leyes complementarias a este; la jurisprudencia y la doctrina jurídica.

El trabajo constará de cuatro Capítulos:

Capítulo I. Los antecedentes del proceso laboral en Nicaragua, en el que se hará una retrospectiva de lo que he considerado como etapas del derecho laboral nicaragüense. La primera etapa se da en el año 1906, la segunda etapa con la aprobación del primer Código del Trabajo del año 1945, la tercera etapa con la aprobación del segundo Código del Trabajo del año 1996 y la cuarta etapa que nacerá con la vigencia del nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Ley N° 815.

Capítulo II. El nuevo juicio oral laboral y de la seguridad social en Nicaragua y sus principios, en el que se abordarán generalidades, concepto y características de la oralidad, así como las generalidades de los principios del

² LEVAGGI, Virgilio. *Comentarios Técnicos sobre el Anteproyecto de Código Procesal Laboral Nicaragüense*. Director OIT. Ginebra. Enero 2012.

juicio oral, desarrollándose cada uno de los 12 principios que contiene la Ley N° 815. De igual manera, en este capítulo se abordará en si lo que es el alma y nervio de la presente investigación, ya que se explicará todo lo que es el juicio oral laboral en Nicaragua primera instancia.

Capítulo III. Las ventajas, novedades y desventajas del juicio oral con relación al escrito, en este capítulo se abordarán cuáles son las ventajas del juicio oral con respecto al escrito, explicando aquellos aspectos novedosos del juicio oral en la primera instancia y sus posibles desventajas.

Capítulo IV. Las posibles inconstitucionalidades en el nuevo procedimiento laboral oral en Nicaragua primera instancia, en el que se abordarán aspectos como la supremacía constitucional y Estado de Derecho, es decir la subordinación que existe de la leyes ordinarias a la Constitución Política. Asimismo, se detallarán criterios técnicos jurídicos de varios artículos que pudiesen tener contradicción disposiciones constitucionales, sustentado para ello en sentencia del máximo tribunal del país y la tendencia del derecho moderno. El trabajo presentará las recomendaciones de que hacer frente a esa posible Inconstitucionalidad de algunos artículos de la Ley N° 815.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL EN NICARAGUA.

En el presente capítulo se hará una retrospectiva de lo que ha sido los antecedentes de los procesos laborales en Nicaragua, para lo cual se considera que el derecho laboral en Nicaragua se puede subdividir en cuatro etapas:

1.1. Primera etapa

Antes de la promulgación del Código del Trabajo en 1945, existe ya en Nicaragua una serie de disposiciones dispersas y de convenios internacionales, en los que de una forma u otra, se hace referencia a esta materia.³

La primera etapa año 1906, época durante el cual se tiene los primeros enunciados del derecho laboral en Nicaragua, sin existir todavía la idea clara de lo que es el derecho laboral. En la Ley de 11 de agosto de 1894, en su artículo 1, se establecía que los jueces llamados de Agricultura conocerán privativamente en juicio verbal de las demandas civiles de menor cuantía que versen sobre “agricultura, empresa rurales, ganadería, edificación, servicios domésticos y contratos con artesanos”. Debe notarse que refiere la ley de demandas 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. El antecedente del procedimiento laboral, es el procedimiento civil y más concretamente el

³ VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social*. Ed. Bitecsa. 2003. p. 20.

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 setenta y uno (1871) aún vigente que contempla en el Título XIX, De los Medios de Prueba, artículos 1117 al 1393.⁴

Es decir las relaciones laborales para esa época eran consideradas como una mercancía y no como una prestación de un servicio, ya que eran reguladas por el derecho civil y no existía autonomía del derecho laboral.

1.2. Segunda etapa

El segundo momento se da con la aprobación del primer Código Laboral de Nicaragua en el año 1945, aprobado por el Congreso en Cámaras Unidas, mediante “Decreto No. 336 de fecha 12 de Diciembre de 1944, publicado en La Gaceta, Diario Oficial N° 23 del 1 de Febrero de 1945, y que entró en vigencia dos meses después. Dicha norma dispuso crear el TRIBUNAL SUPERIOR DEL TRABAJO” en su Arto. 268, así: “Habrá un Tribunal Superior del Trabajo, con asiento en la capital de la República, integrado por un Juez Superior del Trabajo, quien lo presidirá en calidad de representante del Estado, y por un representante de los trabajadores y otro de los patrones”. Posteriormente se constitucionaliza su existencia; y en el Arto. 300 Cn., de 1950, se aumenta el número de Magistrados a cinco, (ya no se les llama Juez). Tres electos por el Congreso Nacional en Cámaras Unidas; y dos nombrados por la C.S.J. Todos con sus respectivos Suplentes. El primer electo por el

⁴ VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo Primera Instancia*. Ed. Bitecsa. 2000. pp. 14-15.

Congreso, era el Presidente; y de los otros dos, uno debía ser propuesto por el Partido Político que obtuviera el segundo lugar en las últimas elecciones de autoridades supremas. De los dos nombrados por la C.S.J. uno era representante de los trabajadores y el otro de “los patronos”, escogidos de dos listas de 10 abogados cada una, que se debían presentar por cada gremio. Los cinco, debían ser Abogados con más de cinco años de ejercicio profesional, etc. Era pues un órgano Judicial tripartito. El ESTADO representado por el Presidente del Tribunal; la sociedad civil representada por los dos Partidos Políticos mayoritarios (Liberal y Conservador); y empresarios y trabajadores, por los otros dos, designados por ellos mismos. El primer Presidente y fundador de este Tribunal fue el Dr. Julio Linares; le sucedió el Dr. Elí Tablada Solís, quien lo fue hasta Julio de 1979. Lo acompañaron como Magistrados, entre otros los Abogados, doctores Edgardo Buitrago Buitrago, Gonzalo Ocón Vela, Guillermo Áreas Rojas, Carlos Marín Arcia, Salvador Selva Flores, Luis Zúñiga, Osorio, Henry Artilles Jerez, Adolfo Muñiz Otero, Arnoldo Silva Lacayo, José Antonio Mejía Robleto, Anibal García Mayorga, Dra. Esperanza Centeno Sequeira, todos de grata recordación, para mí, tanto los que ahora deben estar en la “Corte Celestial”, como los que aún se mantienen, como nosotros, en este “Paraíso Terrenal”.⁵

Es a partir de este Código cuando se puede hablar de un derecho del trabajo, pues es hasta esta fecha que se empieza a considerar como una disciplina jurídica autónoma, diferente del derecho civil o privado, esto es cuando empieza a surgir los caracteres que lo alejan de toda concepción de derecho privado, tales como: Ser un derecho de tutela y protección, la intangibilidad o

⁵ SOLÍS BARKER, Humberto. *Breve Reseña Histórica de Tribunales Laborales*. Poder Judicial. Memoria 2011-2012. pp. 12-13.

principio pro operario, irrenunciabilidad de los derechos, inamovilidad laboral, gratuidad en los servicios de defensa, dinamismo, necesidad e imparcialidad. El Derecho del Trabajo en Nicaragua es de historia reciente, podría decirse que por ello no tiene un largo historial.⁶

A partir de este momento 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 tramitaría 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

⁶ SANDINO ARGÜELLO, Rodolfo. *Compendio de Derecho del Trabajo nicaragüense*. Vol. I. Ed. Colección de Ciencias Jurídicas de la Universidad Centroamericana. Managua. 1970. p. 33.

sujetarse a la graduación de las mismas establecidas en el Derecho Común.

- f) Contra la resolución no había recurso alguno, pero se envía en consulta al Tribunal Superior del Trabajo, cuando era dictada por un Juez que no era Abogado.

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 enuncian los medios de prueba con que se acreditaban los hechos y la expresión del nombre y apellido, 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 mismo 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 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 éstos debían comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia judicial. Tampoco 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 sí debía apreciarlos en la sentencia.

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

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 nombraba el Juez peritos, se les recibía la promesa de ley en debida forma, pero en dichas actas no era necesario dejar consignada esa circunstancia. Igual regla se observaba respecto de las partes cuando se les pedía confesión. En cuanto a las generales de ley, sólo 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 prueba no se evacuaban otras que las que el Despacho no había recibido en tiempo por su culpa, o las que el Juez estimaba muy importantes 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 contrario apreciaba la prueba 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 procedimiento, 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. Comprendía 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.⁷

1.3. Tercera etapa

El tercer momento se da con la aprobación del segundo Código del Trabajo, Ley N° 185, los juicios laborales se informaban de acuerdo a los juicios orales sumarios consignado en el Código Procesal Civil. La idea de los legisladores ha sido irle dando más autonomía al Derecho del Trabajo y en lo particular en el Derecho Procesal del Trabajo. En el caso de la legislación laboral, la parte procedimental se encuentra regulada en un Segundo Libro en el Código del Trabajo donde se incorpora todo lo pertinente al procedimiento laboral.

Una de las principales demandas de los sectores sindicales antes de la aprobación de la Ley N° 185, Código del Trabajo, era necesariamente la existencia de un Código del Trabajo Especial Privativo, que no tuviera ninguna vinculación con el Derecho Civil.

⁷ VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo Primera Instancia*. Op Cit... pp. 14-21.

Con la aprobación de la Ley N° 185, el juicio laboral en primera instancia es regulado de la siguiente manera:

Desarrollado en el Libro Segundo denominado Derecho Procesal del Trabajo, Ley N° 185 Código del Trabajo, del artículo 266 al artículo 369, que mantendrá su aplicabilidad y vigencia hasta el 21 de mayo del año 2013, que entre en vigencia la Ley N° 815, por la *vacatio legis* de 180 días que se le dio a la Ley. Mediante la publicación de las leyes en el boletín Oficial del Estado (o en los Diarios Oficiales autonómicos) se produce su inserción en el ordenamiento jurídico.

Qué es la *Vacatio legis*? La *vacatio legis* es el tiempo que transcurre entre la aprobación o publicación de la ley y su entrada en vigor. Este plazo debe ser lo suficientemente amplio como para posibilitar de forma real el conocimiento material de la norma y la adopción de las medidas necesarias para su aplicación.⁸

Para tener una idea más concreta del proceso laboral regulado en la Ley N° 185, se explicará algunas de las generalidades que contiene el mismo:

El proceso general como institución jurídica, está regido por un conjunto de principios y normas que le dan una determinada configuración y estructura y lo orientan con mayor o menor eficacia en su finalidad propia que es la de servir de instrumento para garantizar la paz y el orden social mediante la

⁸GARCÍA, Piedad-MÁRQUEZ, Escudero. *Manual de Técnica Legislativa*. CIVITAS. 1ª edic, octubre 2011. pp. 202 y 213.

solución de los conflictos originados por intereses o derechos individuales o colectivos en pugna. Este conjunto de principios rectores del proceso varía según el sistema procesal; según el país, e incluso según la materia y hasta la cuantía e importancia de los intereses en conflictos.

Como es lógico, el proceso laboral también está regido por principios acordes con su objetivo y su carácter clasista, que pretende proteger en la medida más eficaz posible, los intereses de la clase obrera, sustituyendo en muchos casos la voluntad y la actividad del trabajador que con frecuencia se siente inhibido por su situación económica o condición social.⁹

El proceso laboral regulado en la Ley N° 185 contiene 11 principios que enunciaremos para efectos de desarrollarlos posteriormente en lo que será el nuevo juicio oral laboral en Nicaragua primera instancia, estos principios son:

1. El principio de gratuidad de todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo;
2. La oralidad de las actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites;
3. La inmediación o sea presencia obligatoria de las autoridades laborales en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites; y, facultad de suplir el derecho que no hubiere sido alegado;

⁹ VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Manual Teórico Práctico del Procedimiento Laboral*. 1ª edic. León, Nicaragua. Ed. Universitaria de la UNAN. 1997. p. 23.

4. La publicidad de las actuaciones y trámites del procedimiento laboral para que sean conocidos a través de los medios autorizados por el juez competente;
5. La impulsión de oficio por la que las autoridades laborales tengan la obligación de impulsar el proceso y trámites del trabajo;
6. La concentración de pruebas orientada a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan aportarse los medios probatorios, acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo;
7. La lealtad procesal y buena fe tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias en los juicios y trámites laborales;
8. La celeridad orientada hacia la economía procesal y a que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez;
9. La 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;
10. La ultrapetitividad cuando se pueden reconocer prestaciones no pedidas en la demanda; y
11. El 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.

En el proceso laboral la competencia de las autoridades judiciales se define por razón de la materia, por razón de la cuantía y por razón del territorio. Todas las cuestiones y asuntos laborales que no fueran de la competencia de los jueces del trabajo serán conocidos por las autoridades del Ministerio del Trabajo, de acuerdo con leyes especiales.

En los procesos laborales las partes que intervienen son: Las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos. Las personas que tengan restringido el libre ejercicio de sus derechos no podrán actuar en juicio sino representadas, asistidas o autorizadas, conforme a las normas que regulen su capacidad. Las personas jurídicas litigarán por medio de sus representantes nombrados de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la ley. Los trabajadores menores de edad y los incapaces tienen capacidad procesal para ejercer los derechos, acciones de los contratos individuales o colectivos de trabajo y de los reglamentos internos de trabajo a través de sus representantes y las uniones, asociaciones o comités, cuando no tengan personalidad jurídica, podrán ser demandadas por medio de sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas.

El procedimiento del juicio por vía ordinaria, al igual que toda litis, inicia el proceso con la interposición de la demanda, la que podrá ser verbal o escrita. La interposición escrita no es una práctica forense en los juzgados, ya que por la carga de trabajo y por no contar con un instrumento que facilite su levantado, no es realizada por el secretario del juzgado, por consiguiente debe ser presentada de forma escrita por el demandante.

Una vez que se presente la demanda la autoridad laboral, dentro de las veinticuatro horas, dictará auto admitiendo. La demanda debe ser contestada dentro de las cuarenta y ocho horas después de notificada, más el término de la distancia, en su caso. El término probatorio será de seis días, prorrogables por tres días más en casos justificados a juicio del juzgador o a petición de parte.

Concluido el término de prueba, no se evacuarán otras excepto aquellas que la autoridad no hubiere evacuado en tiempo por su culpa. Para este efecto, podrá ampliar el término de prueba por un máximo de tres días.

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

1.4. Cuarta etapa

La cuarta y última etapa del derecho laboral en Nicaragua, nacerá a partir de la entrada en vigencia el 21 de mayo del año 2013 de la Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, que instaurará en Nicaragua lo que será el nuevo juicio oral laboral en primera instancia, que contiene principios tales como la oralidad misma, concentración, publicidad, inmediación y celeridad, etapa que será de estudio y análisis en el presente trabajo, ya que se analizará las ventajas, desventajas y posibles inconstitucionalidades de la Ley. La oralidad es el alma y el corazón de la Ley N° 815, que garantizará la justicia pronta y efectiva para la ciudadanía

nicaragüense, al reducirse el tiempo de los juicios y por consiguiente habrá justicia pronta para los usuarios.

Nicaragua será el primer país centroamericano que tendrá estrictamente el procedimiento oral en las demandas laborales, que a partir del 21 de mayo del 2013 será moderno. Con la aprobación de esta legislación, se introduce el sistema oral y concentrado de los juicios laborales y de la seguridad social, permitiendo que éstos se resuelvan en meses en lugar de años como ocurre en la actualidad.

El nuevo juicio oral laboral en Nicaragua en la primera instancia, se caracterizará por la inmediación o presencia del juez en todas las etapas del proceso, autoridad que será especialista en derecho del trabajo y de la seguridad social, sustituyendo así a los jueces civilistas en la aplicación del derecho laboral y con ello continuar en la búsqueda de esfuerzos jurídicos para ir rompiendo definitivamente con la influencia civilista que aún persiste desde el año 1906. Jaime Guas dice que “la autonomía del proceso constituye en realidad un reflejo de la autonomía del propio derecho laboral, se inspira en el principio de oralidad, inmediación y concentración, y ello porque no puede negarse desde luego que la justicia barata, rápida y sencilla, es esencial para el proceso de trabajo”.¹⁰

¹⁰ GUAS, Jaime. *El Proceso del Trabajo en la Teoría General del Derecho Procesal*. Rev. Univers. De Oviedo. 1949. p. 50.

CAPÍTULO II. NUEVO JUICIO ORAL LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN NICARAGUA Y SUS PRINCIPIOS

El capítulo II constituye la principal fuente de información y sustento de la presente investigación, ya que en esta se desarrollará lo que es en si el nuevo juicio oral laboral en Nicaragua en primera instancia, que será instaurado con la aparición a nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley N° 815. A como se dijo anteriormente, se abordarán las particularidades y especificaciones propias del juicio, desarrollando los principios que lo regulan y sus diferentes fases o etapas procesales.

2.1. Concepto, características y Generalidades de la oralidad

La oralidad viene de oral. Expresado con la boca o con la palabra, a diferencia del escrito.¹¹ El nombre mismo de oralidad, es adoptado por la necesidad de expresar de forma simple y representativa un complejo de ideas y características. Por oralidad no se entiende ni la simple discusión oral, ni mucho menos, la exclusión de la escritura del proceso, como el nombre podría hacer creer a los inexpertos. La oralidad del proceso, facilita la inmediación del Juez, el conocimiento directo de la prueba, así como la concentración de los actos judiciales necesarios para una rápida administración de justicia en materia laboral.¹² Los procesos modernos son mixtos, ya que permite la oralidad y la escritura, es decir la oralidad no implica que todas las actuaciones son orales, es imposible pues en ningún país en donde hay

¹¹ Diccionario de la Real Academia Española. Ed 23 Electrónica en Cd – ROM. 2009-2010. p. 246.

¹² MONTOYA MELGAR, Alfredo, et al. *El nuevo Procedimiento Laboral*. Madrid. Ed. Tecnos, S.A. 1990. p. 304.

actuaciones orales, se hace totalmente el procedimiento oral, algo tiene que dejar, algo tiene que quedar, incluso en las mismas audiencias cuando se están celebrando y si las audiencias son orales, hay un secretario que va tomando los elementos primordiales y esto no convierte el juicio en escrito, sigue siendo una audiencia oral, pero la mayoría de las actuaciones son orales, esta es la característica, aunque hay algunas diligencias que tengan que ser escritas. Pero en el juicio todo lo escrito se incorpora oralmente.

Situación que ocurre en el nuevo juicio oral laboral en primera instancia en Nicaragua a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 815, ya que el art. 74 y art. 75 permite que la demanda pueda ser presentada de forma oral ante el juzgado competente o igualmente el demandante puede ser presentada de forma escrita. Esta situación era permisible también con la Ley N° 185, que en el artículo 307 permitía que la demanda se formulase verbal o escrita.

Mi posición es que cuando la Ley habla de la oralidad o de escritura, lo que prima es lo que tenga más preeminencia, es decir valorar que resalta más en el juicio, si la escritura o la oralidad, que en el caso de los juicios orales laborales en Nicaragua en primera instancia va a privar la oralidad sobre lo escrito sin desaparecer este último, entonces podemos afirmar que los juicios laborales en Nicaragua son orales a partir de la vigencia de la Ley N° 815.

Una de las principales características que tiene la oralidad, es que permite la inmediación. La oralidad y la inmediación conforman el binomio clave que le permite a la autoridad judicial conocer las interioridades del proceso en forma

directa, sin dilaciones y sin intermediarios, lo cual resulta vital para la apreciación, valoración e interpretación del juicio.

La oralidad es un principio estrechamente ligado a la sencillez, lo que permite facilitarle al trabajador y al empleador la defensa de sus derechos. La oralidad como principio, constituye la base fundamental de la vida del proceso moderno o juicio oral laboral en el caso de Nicaragua. La oralidad contribuye a la democratización de la justicia y del derecho, puesto que, se requiere un juez que además de un rol activo -director y controlador del proceso-, esto es, que dirija, ordene y agilice el proceso, asuma un papel asistencial interactuando con las partes para determinar y delimitar el objeto del proceso.¹³

Sin embargo antes de activar lo que a estricto apego de la Ley es el juicio oral en primera instancia, es permisible la utilización de algunos mecanismos antes de presentar la demanda y es lo que se procederá a analizar, por considerarlos de mucha importancia y de gran aporte que proporciona la Ley N° 815 al Derecho Laboral nicaragüense.

Antes de entablar o interponer la demanda en primera instancia, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, regula un Libro Primero, Título VIII, Capítulo I, que a mi juicio es muy particular e importante destacar y darlo a conocer, por lo novedoso que resulta y porque servirá para sustentar mi posición referido a la inconstitucionalidad de algunos

¹³ (2010, 10). *La Oralidad en el Proceso Laboral Colombiano*. Buenas Tareas.com. Recuperado 10, 2010, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/La-Oralidad-En-El-Proceso-Laboral/1006841.html>.

artículos del nuevo juicio oral laboral. Este aspecto es lo que se denomina de las Diligencias Preliminares al Proceso, aquellas actividades que previas al proceso se solicitan al órgano jurisdiccional con la finalidad de preparar el mismo,¹⁴ es decir aquellos actos preparatorios de la demanda, que no es más que aquellos elementos que van a definir la demanda. Podemos afirmar que las diligencias preliminares van encaminadas a averiguar hechos o datos necesarios para iniciar y preparar un proceso, asegurar la ejecución de la sentencia que en su día se dicte en ese proceso.

Según la doctrina las clases de diligencias preliminares y actos preparatorios se puede dividir en: diligencias subjetivas, relativas a quienes pueden ser considerados como parte demandada; objetivas, relacionadas con datos necesarios para configurar y fundamentar la demanda o su oposición, y una diligencia de autorización. Las dos primeras se conciben cuando son necesarias para preparar el juicio que se pretende entablar en un futuro, fundamentar la demanda o su oposición y la última, introducida quizás no del todo armónicamente pues no se trata de una actuación procesal previa. La doctrina procesalista civil se inclina a considerar *numerus clausus* estas diligencias preliminares. Sin embargo, ha de estarse a la finalidad a que obedecen, de preparar adecuadamente un ulterior proceso, sin dilaciones y perjuicio a la mejor administración de justicia.¹⁵

¹⁴ GARCÍA VILA, Mónica. *Diligencias preliminares y la negativa a su práctica*. (ART.261 LEC 1/2000). Dpto. Derecho Administrativo y Procesal, Universidad de Valencia, 2002. p. 13.

¹⁵ GUILLÉN OLCINA, Jorge Juan. *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Publicación: Aranzadi Social núm. 10/2012. Ed. Aranzadi, SA, Pamplona. 2012. pp.2-3.

Bien es sabido, que es el empleador quien maneja o posee todas las pruebas documentales o la mayoría en su caso, por ejemplo en aquellos casos que se traten de documentos y que se considere que el trabajador los requiere para poder hacer cálculos para su demanda, este Título le permite al trabajador la posibilidad de pedirle al juzgado que solicite al empleador la presentación de determinados documentos, no cualquier otra prueba, sino documental, porque entonces ya desnaturalizamos lo que es la audiencia de juicio. Este momento procesal es solamente para que el trabajador prepare su demanda, es un arma que se le da al trabajador, por eso es que solamente se de la prueba documental en ese momento.

Para ello se establece y consideró que todo proceso podrá prepararse solicitando al Juzgado que aquél o aquellos a quienes se pretenda demandar, exhiban documentos, planillas de pago, expediente laboral, libros o cuentas contables, entre otros, cuyo conocimiento sea necesario para el litigio, o sean precisos para poder determinar y cuantificar adecuadamente la pretensión, pudiendo el solicitante auxiliarse de experto o perito para su examen. Obsérvese que la norma no es limitativa, ya que al final de la descripción de los documentos se dice entre otros, para evitar que quede algo por fuera al hacer enunciados expesos.

La sanción que la misma norma establece es que si el requerido de exhibición no comparece sin causa justa, podrán tenerse por ciertos a los efectos del juicio posterior, las cuentas y datos que presente el solicitante, es decir por cierto todas las pretensiones del demandante. Igualmente observase que la palabra utilizada acá es el de requerido, esto debido a que la demanda aún no

se ha entablado, no hay una demanda propiamente dicha, estamos hablando de actos preparatorios a la demanda, donde el trabajador quiere preparar su demanda, no podemos hablar de demandado porque la litis no se ha entablado todavía. No hay una demanda preparada, presentada todavía ante el órgano jurisdiccional.

Se ha hecho énfasis en este aspecto novedoso del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social en Nicaragua, ya que viene a proporcionar mayor equilibrio entre las partes de la relación laboral, trabajadores y empleadores, ya que muchos de los casos son perdidos o desistidos por los trabajadores, por la falta de prueba, por poseerlas los empleadores y se desmotivan por ello al trabajador.

Otro aspecto muy importante y a la vez novedoso que se estableció en el Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social en Nicaragua, es la conciliación administrativa, regulado en el mismo Libro Primero, Título VIII, Capítulo III Artículo 72, que establece que la conciliación administrativa como un acto obligatorio de la parte a quien se reclama, constituyendo un requisito para poder acceder a la vía jurisdiccional en los casos de menor cuantía, la que deberá ser establecida por la Corte Suprema de Justicia.

El demandante deberá haber agotado el trámite conciliatorio ante la autoridad administrativa del trabajo. En los demás casos será opcional acudir en conciliación a la vía administrativa. Se establece un plazo máximo de diez días para efectuar la conciliación, el que corre a partir de la solicitud y en caso de no darse en este lapso de tiempo se dará por agotada la conciliación

administrativa y abierta la vía jurisdiccional, lo que deberá acreditarse acompañando a la demanda la constancia correspondiente, que deberá ser emitida por el Ministerio del Trabajo, particularmente por la Dirección de Conciliación Individual. Es importante señalar que el trámite de conciliación interrumpe el plazo de prescripción, situación que no ocurre con el proceso escrito.

Los acuerdos suscritos en conciliación ante el Ministerio del Trabajo adquieren fuerza ejecutiva de tal manera que su incumplimiento por cualquiera de las partes, puede ser denunciado ante la autoridad judicial del Trabajo y de la Seguridad Social, quién verificando su validez legal, ordenará su ejecución mediante el procedimiento para la ejecución de sentencia regulado en la Ley N° 815. El Arto. 270 de la Ley N° 185, establece como autoridad laboral al Ministerio del Trabajo y que los acuerdos celebrados ante el mismo CAUSAN ESTADO. Como vemos la norma es determinante.¹⁶

Aspectos importantes a destacar:

En primer lugar es importante la estipulación de lo que será menor cuantía en materia laboral que deberá ser establecida por la Corte Suprema de Justicia, lo que deberá de ir en armonía con lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley N° 260, en lo pertinente a la competencia de los Juzgados del Distrito del Trabajo, en el artículo 49, Los Juzgados del Distrito del Trabajo son competentes para conocer y resolver los conflictos originados en la

¹⁶ Sentencia N° 217. Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala de lo Laboral. Managua, seis de diciembre del año dos mil. Las once y quince minutos de la mañana. SE ACLARA QUE SE CITA ESTA SENTENCIA, DEBIDO A QUE EL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES NO HA EMITIDO NINGÚN BOLETÍN JUDICIAL.

relación laboral, de conformidad con la cuantía establecida por la Corte Plena. Igualmente en lo pertinente a las atribuciones de la Corte Plena, regulada por el artículo 64, numeral 15 que establece que corresponde a la Corte Plena, fijar el monto que determine la competencia por razón de la cuantía, de conformidad con la ley. Se entiende por competencia en el Derecho Procesal, como la capacidad del órgano del Estado para ejercer la función jurisdiccional que se le ha encomendado.¹⁷

Otro punto importante de hacer notar en este apartado, es que nótese que la norma no dice haber agotado la vía administrativa, sino que se dispone haber agotado el trámite conciliatorio ante la autoridad administrativa, ya que en estricto sensu, no es que sea una vía administrativa porque cuando se habla de vía administrativa es un procedimiento administrativo, o sujeto o contra una determinada regla, esto es una conciliación administrativa y no un procedimiento administrativo propiamente dicho.

Y por último la obligatoriedad de acudir al trámite de conciliación administrativa de la parte a quien se reclama, de no comparecer sin justificación, se tendría por intentada y la otra parte puede interponer su demanda.

¹⁷ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. 3ª edic. Ed. Trillas. México. 2000. p. 335.

2.2. Generalidades de los principios del juicio oral

El proceso oral puede aplicarse a diferentes códigos o leyes sustantivas, en cuyo caso pueden variar, disminuir o aumentar sus principios de acuerdo a la materia sustantiva que desarrolle.¹⁸

De manera excepcional, algunos principios, constituyen cargas procesales que las comparten, el juez con las partes, por ejemplo, el de lealtad y buena fe procesal, el de celeridad, el de concentración, oralidad, entre otros, constituye carga procesal para el Juez de manera exclusiva el de intermediación procesal, gratuidad, ultrapetitividad, inquisitivo, pero indistintamente que las partes compartan la carga procesal con el Juez, todos pueden ser invocados por las partes como derecho.

De estos principios podemos hacer una clasificación propia de aquello que son propiamente del derecho procesal laboral tales como: el de intermediación, el de concentración, el de impulsión de oficio, el de celeridad, el de lealtad y buena fe procesal, el de la ultrapetitividad. Ahora otros principios que pueden ser extraídos de otras ramas del derecho por ejemplo, el derecho penal únicamente el de oralidad, el de impulsión de oficio, con el derecho procesal civil el inquisitivo y el de gratuidad.

En el desarrollo del proceso, existe la aplicación preeminente de un principio respecto de otro, pero nunca la exclusión de ninguno, desde que se inicia el

¹⁸ ESCOBAR FORNOS, Iván. *Estudios Jurídicos*. Ed. Centro de Documentación e Información. 2010. Tomo II. p 506.

proceso, se activan todos los principios y se ponen en posición de alerta, en espera de su turno para hacer presencia en el juicio a petición de parte invocado como derecho o por el juez al dictar cualquier providencia.

Algo que es importante destacar es el rol del principio de inmediación en el juicio oral, que permite la inclusión del juez en todas las etapas del proceso laboral.

La inmediación en el proceso escrito es la comunicación entre las partes que intervienen en el proceso, es decir entre el demandante y el Juez por medio de la demanda entre el demandado y el juez en la contestación y entre el juez los peritos y testigos cuando llega el momento de recibir o apreciar la prueba. Según Chioventa en la sentencia el principio de inmediación quiere que el juez que debe pronunciar la sentencia haya asistido al desarrollo de las pruebas de las cuales debe derivar su convencimiento esto es que haya entrado en relación directa con las partes con los testigos con los peritos y con los objetos del juicio de modo que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y la condición de los lugares a base de la inmediata impresión recibida en ellos. En cambio la inmediación en el proceso oral es un principio del procedimiento por cuanto, una vez implantada en un tipo de proceso determinado rige la forma en que deben actuar las partes y el órgano jurisdiccional, establece la forma y naturaleza de la relación entre los

intervinientes y le da una nueva concepción a la sucesión temporal de los actos procesales.¹⁹

Este principio constituye una de las principales cargas procesales del Juez, pues a diferencia de los juicios escritos, que el juez no participa en el desahogo de las pruebas, aquí en el juicio oral, la presencia del juez es obligatoria so pena de nulidad, pues no se puede desarrollar la audiencia sin su presencia, el juez que conoce de la primera diligencia tiene que concluir el juicio y dictar sentencia.

2.3. De los principios del juicio oral laboral en primera instancia

Este nuevo juicio oral laboral en primera instancia, será regulado por la Ley N° 815, denominada Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, en el Libro Segundo, denominado por el epígrafe Del Juicio Oral, Título I al III, del artículo 74 al 119, el cual es de orden público y contiene los principios y procedimientos del juicio del trabajo y de la Seguridad Social, regulando, así mismo las formas y modalidades de ejecutar las sentencias en este ámbito jurisdiccional.

Este es un Código nuevo que viene a cambiar y a evolucionar el sistema de la regulación administrativa y de la regulación jurisdiccional en los aspectos

¹⁹ http://html.rincondelvago.com/principios-procesales_1.html. *Derecho costarricense. Legislación costarricense. Jurisprudencia costarricense. Normativa costarricense. Inmediación. Concentración. Procesos civiles.*

laborales y en los aspectos de seguridad social, con un mayor nivel proteccionista, pero a la vez una celeridad que va a llevar juicios mucho más ágiles y menos onerosos para las empresas en su garantía del cumplimiento de las relaciones laborales.

El proceso judicial laboral y de la seguridad social es oral, concentrado, público, con inmediación y celeridad, se fundamenta en 12 principios que constituyen cargas procesales para el Juez y derechos para las partes que pueden ser invocados en su favor. Son principios del proceso o principios procesales las ideas y reglas que constituyen puntos de partida para la construcción de los instrumentos esenciales de la función jurisdiccional, en el sentido de originarlos.²⁰ Estos principios se retoman de los que estaban regulados en el procedimiento de la Ley N° 185, Código del Trabajo (por ello nació la necesidad de enunciarlos en el Capítulo I del presente trabajo), salvo algunas variantes que explicaremos con el desarrollo de cada uno de ellos.

Los principios son:

2.3.1. Principio de la oralidad

Es el uso prevalente de la comunicación verbal para las actuaciones y diligencias esenciales del proceso, con excepción de las señaladas en la Ley N° 815 que son por ejemplo la presentación de la demanda que puede ser escrita. La oralidad la contempla nuestra legislación laboral en la vía

²⁰ ALEMÁN MENA, Donald. *Derecho Procesal del Trabajo Nicaragüense, Concordado con Jurisprudencia, doctrina y Derecho Comparado*. 1ª edic. Managua, UPOLI. 2005. p. 26.

administrativa como en la vía jurisdiccional; en la vida administrativa en todas las diligencias priva la oralidad y en la vía jurisdiccional, se dispone que en la demanda, como en los demás actos procesales pueden, interponerse de manera verbal o escrito.²¹

Este principio significa que todos los actos procesales, excepto la demanda, han de realizarse oralmente, aunque luego se documenten en el acta de juicio, teniendo especial repercusión en la valoración de la prueba por parte del órgano judicial.²²

2.3.2. Principio de concentración

Referido al interés de aglutinar todos los actos procesales en la audiencia de juicio. Este principio ha sufrido una transformación procesal, ya que en la Ley N° 185, está concebido a la concentración de la prueba, Arto. 266 inc f). Existe un principio que es el de la concentración de pruebas es otro criterio del principio de oralidad que dice: "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".²³ Sin embargo, a partir de la aplicación de la Ley N° 815 el principio de concentración será para todos los actos procesales que se den en la audiencia de juicio.

²¹ ALEMÁN MENA, Donald. Op Cit... p. 30.

²² BAYLOS GRAU, Antonio, et al. *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*. 2ª edic. Valencia. Ed Trotta S.A. 1995. p. 115.

²³ VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral*. 1ª edic. León, Nicaragua. Ed. Universitaria de la UNAN, 1997. p.45.

El principio de concentración supone que los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interruptivos, es decir, los actos procesales se sucederían los unos a los otros en el seno de un acto complejo sin solución de continuidad y sin plazos ni términos de tiempo que los separasen so pena de nulidad. A través del principio de concentración se pretende la agrupación de los varios y diferentes actos procesales en un solo acto complejo sin solución de continuidad. Por tanto, a través de este principio se busca simplificar al máximo las actuaciones procesales, y, paralelamente, garantizar el principio de celeridad, que iría íntimamente ligado al mismo. De hecho se ha llegado a afirmar que la concentración resulta básica en el proceso laboral, y que, por ir unida a la oralidad, trae como consecuencia la celeridad.²⁴

2.3.3. Principio de inmediación

Que implica la presencia obligatoria y la participación directa de la autoridad judicial en los actos y audiencias. Este principio es tan vinculante que si el juez que preside la audiencia de juicio si por causa de enfermedad incapacitante, fallecimiento o pérdida de su jurisdicción no pudiera dictar él mismo la sentencia, se deberá celebrar nuevamente la audiencia de juicio. El principio de inmediación es consecuencia del principio de oralidad; por este principio se exige que todas las diligencias practicadas en juicio, se hagan en presencia y con la participación directa de las autoridades laborales.²⁵

²⁴ BARRIO CALLE, María Asunción. *Los Principios Rectores del proceso Laboral Recogidos en el Artículo 74 de la LPL*. Revista de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Publicación: Aranzadi Social núm. 6/2004 parte Estudio. Ed. Aranzadi, SA, Pamplona. 2004. p. 14.

²⁵ ALEMÁN MENA, Donald. Op Cit... p.33.

Supone la necesaria presencia del Juez o Tribunal en las actuaciones procesales y especialmente en las alegaciones y las pruebas. Sólo el Juez que conoció del juicio oral podrá dictar sentencia, de modo que si ello no fuera posible, se impondría la celebración de un nuevo juicio ante otro Juez.²⁶

2.3.4. Principio de celeridad

Orientado a la economía procesal y a la rapidez en las actuaciones y resoluciones. El principio de celeridad: Ciertamente, la ordenación legal del proceso de trabajo pretende la rapidez de su desarrollo, estableciéndose para ello diversos mecanismos jurídicos, instruyendo plazos perentorios e improrrogables, más cortos que los que rigen el proceso civil.²⁷ Este principio se da para lograr la igualdad de las partes, es una de las medidas que tienden a colocar a los trabajadores en condiciones de paridad con los empleadores.²⁸

Según la doctrina científica, se encuentra íntimamente relacionado con los principios de oralidad, inmediación y concentración.²⁹

2.3.5. Principio de publicidad

Referido al acceso del público a las comparecencias y audiencias del proceso, salvo excepciones que puedan acordarse para salvaguardar la intimidad de las personas. Un caso considero que puede haber restricciones al principio de

²⁶ ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, et al. *Derecho Procesal Laboral*. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia. 1996. p. 122.

²⁷ ALEMÁN MENA, Donald. Op Cit... p .41.

²⁸ VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral*. Op Cit... p. 47.

²⁹ LORCA NAVARRETE, Antonio María, et al. *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral Español*. 2ª edic. Dykinsa. Madrid. 1993. p. 379.

publicidad es cuando se da un acoso laboral, que requiera intimidación y el juez determine o las partes soliciten la privacidad, pues dejar a salvo esa posibilidad. La publicidad para las partes, ha de entenderse como el derecho que aquellas tienen a presenciar todas las diligencias de prueba, sobre todo los interrogatorios a testigos, y el de examinar los autos y todos los escritos referentes a la causa. Su finalidad es proteger a las partes de una justicia sustraída al control público; y mantener la confianza de la comunidad en los tribunales, constituyendo en ambos sentidos tal principio uno de los pilares del Estado de Derecho.³⁰

2.3.6. Principio de impulso de oficio

Es un deber de la autoridad judicial de tramitar y dar a las actuaciones procesales el curso que corresponda sin que se produzca paralización del proceso. Normalmente es a las partes a quien corresponde iniciar el proceso, proponer pruebas, permanecer en el juicio, etc. Por este principio el Juez es quien dicta las resoluciones precisas para avanzar el proceso sin necesidad de pedirla la parte, dirige las pruebas, subsana defectos, realiza el interrogatorio a las partes, etc., este tipo de proceso se impregna de la tutela al más débil.³¹

2.3.7. Principio de gratuidad

Consiste en que todas las actuaciones, trámites o diligencias del juicio, serán sin costo alguno. En este principio podemos sustentarlo en que para los

³⁰ ALEMÁN MENA, Donald. Op Cit... pp. 35-36.

³¹ VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral*. Op Cit... p. 45.

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

2.3.8. Principio de la norma más beneficiosa

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

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

Es decir, que entre varias, se selecciona la norma, que contenga disposiciones más favorables para el trabajador; apoyado en Martín Valverde dice, bien entendido que "La norma menos favorable postergada en la aplicación, pero no eliminada, sigue formando parte del ordenamiento".

Dicho autor expresa que, la averiguación el cual, de entre varias, es la norma que merece la calificación de más favorable. Plantea delicados problemas

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;

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

Este principio aparece en el Libro Primero, Derecho Sustantivo, Título Preliminar, Principios Fundamentales apartado VIII, del Código del Trabajo Ley N° 185, que dice "En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador", esto refiere a la colisión de normas legales, convencionales o reglamentarias. Está delimitando el ámbito objetivo, y no parece comprender otras fuentes normativas, como por ejemplo la costumbre, o los tratados internacionales. En Nicaragua se aplica que en caso de concurrencia de varias normas laborales, se aplica sólo una de ellas, la que en conjunto sea más favorable al trabajador.³²

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

2.3.9. Principio de ultrapetitividad

Implica reconocer derechos que resultaren demostrados o probados en juicio, aun cuando no hayan sido invocados en la demanda. En este principio es importante señalar que varía con relación al anterior principio, ya que el demandante debe probar en juicio que tiene ese derecho, porque podría ser que un trabajador, por olvido por desconocimiento en su demanda, no incluya algunas prestaciones a las que pudiera tener derecho; pero si resulta probadas en juicio, el Juez tiene la posibilidad bajo ese principio de otorgársela, por ejemplo suponer la indemnización por años de servicio, que se genera con el solo transcurso del tiempo, el trabajador no lo demandó; pero se comprueba que el trabajador tiene un año, dos años de trabajar para el mismo empleador, entonces, no fue invocado, porque el trabajador lo obvió, lo olvidó, pero con solo que se quede demostrada la relación laboral por ese período de uno o dos años, basta, para que el juez identifique, que ahí hay un derecho que el trabajador no invocó, pero que se prueba, con solo dejar establecida la relación laboral. Pero si nos vamos al hecho simple de que, no son las que resulten probadas si no que el juez, va a otorgar derechos al final en la sentencia, que ni le fueron pedidos, no fueron demandados ni resultaron probados, entonces sería un proceso arbitrario. Dejarle al juez, esa posibilidad abierta, porque las partes al final vengán a hacer la reclamación de algún derecho que no se contradijo, es decir se estarían violentando el principio al derecho de la defensa, el principio al debido proceso, el principio de contradicción, al que tiene derecho la parte demandada también.

2.3.10. Principio lealtad y buena fe procesal

Tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias. Conocido también como: "Principio de Probidad". Según este principio: "El proceso es una institución de buena fe que no ha de ser utilizada por las partes con fines de mala fe o fraudulentos. El Juez está obligado a dictar las medidas necesarias para evitar que los litigantes conviertan el proceso en un instrumento al servicio de intenciones contrarias al funcionamiento expedito de la justicia".³³ Este principio exige que las partes actúen con lealtad y buena fe en el proceso. Así lo exige el art.15 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.³⁴

2.3.11. Principio de primacía de la realidad

Implica el compromiso de la autoridad judicial en la búsqueda de la verdad material. Este principio a mi juicio va ir de la mano con la libertad probatoria existe en el juicio oral y la aplicabilidad por parte del judicial de la sana crítica. El método de la sana crítica consiste en considerar un conjunto de normas de criterios de los jueces, basadas en pautas de la lógica, la experiencia y la psicología, y aún del sentido común, que aunadas llevan al convencimiento humano.³⁵

³³ VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral*. Op Cit... p. 46.

³⁴ ESCOBAR FORNOS, Iván. *Estudios Jurídicos*. Edición del Centro de Documentación e Información. Op Cit... p. 508.

³⁵ <http://produccion.fsoc.uba.ar/avefenix/Boletines/b16/sana.html>

2.3.12. Principio de carácter inquisitivo del derecho procesal y de dirección del proceso del trabajo

Mediante el cual se concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a la norma adjetiva de otros campos jurídicos. El carácter inquisitivo del Derecho Procesal y de dirección del proceso del trabajo, concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos o del derecho común, aun cuando este continúa siendo supletorio.³⁶

2.4. Del juicio oral laboral en Nicaragua primera instancia. Libro III, Título I y II, Ley N° 815

El juicio oral laboral en Nicaragua en primera instancia, constituye la parte principal o total de lo que es la presente investigación, es el alma y nervio de las pretensiones como investigador, como es dar a conocer los avances que tiene este nuevo modelo de juicio. Pero como no todo es completamente acertado, de la realización del estudio, veremos si existen ventajas, desventajas y posibles inconstitucionalidades del juicio oral laboral.

En la actualidad han tenido escasa relevancia hasta ahora en el proceso laboral las actuaciones que pueden instar las partes para preparar el juicio y asegurar la efectividad de su posible resultado. Tradicionalmente el proceso laboral se ha venido reduciendo al acto de audiencia, como correspondía a un

³⁶ VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral*. Op Cit... p. 48.

procedimiento canalizado hacia un juicio verbal, en que la demanda, muchas veces un mero formulario, cumplía la escasa misión de identificar a las partes, lo que se pide e iniciar el proceso, sin contener un relato pormenorizado de hechos, en muchas ocasiones ni siquiera los relevantes que había que recabar por la vía de requerir su subsanación, y sin contener proposición de prueba.

Una demanda, concebida de ese modo, no precisa la solicitud de diligencias judiciales para su preparación. Tampoco ha sido habitual la petición de prueba anticipada, cuando los medios para probar han venido siendo traídos la mayoría de las veces por las propias partes, sin apenas necesidad de colaboración del órgano judicial, al que única y eventualmente se le ha venido solicitando que citara a las partes, para someterlas a interrogatorio, y todo lo demás, a algún testigo, limitándose la solicitud de prueba a anunciarla para su ulterior proposición en el acto de juicio y a requerir a la contraparte los documentos acreditativos de la existencia de la relación laboral (contrato de trabajo, nóminas y boletines de cotización a la Seguridad Social). Por otra parte, la rapidez del señalamiento y en dictarse la sentencia, hacía innecesarias la solicitud y adopción de medidas cautelares.

Esa situación tradicional, que viene desde muy antiguo y que incuestionablemente ha empobrecido el prestigio del proceso social entre los profesionales- era también debido a la escasa regulación en la ley procesal laboral de los actos preparatorios y de la anticipación de la prueba, reduciéndose la única medida ordinaria cautelar al embargo preventivo,

exclusivamente regulado para situaciones justificadas de alzamiento de bienes.³⁷

2.4.1. Órganos jurisdiccionales, competencia y partes del proceso

Los órganos jurisdiccionales encargados de la administración de la justicia laboral en Nicaragua conforme la Ley N° 815 que entre en vigencia serán:

En la primera instancia los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social, denominación dada por la Ley N° 815, ya que actualmente sólo se denominan Jueces el Trabajo. Es Juez es un órgano unipersonal, ya que es una sola persona llamada juez la que emite la sentencia, es una categoría inferior dentro de la estructura de la carrera judicial.

En segunda instancia el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, que es un órgano colegiado por estar integrados por cinco magistrados o magistradas propietarios y tres suplentes y sus decisiones, sus resoluciones se tomaran por decisión de tres de los Magistrados o Magistradas del Tribunal como mínimo. El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, nació nuevamente a través de la Ley N° 755, Ley de Reforma y Adiciones a la Ley N° 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N° 57 del 24 de Marzo del 2011, y digo nació nuevamente ya que con la desaparición del Tribunal Superior del Trabajo en el año de 1982 que dispersó la jurisprudencia laboral, a consecuencia de que cada Tribunal de Apelaciones en los Departamentos o

³⁷ GUILLÉN OLCINA, Jorge Juan. Op Cit... p. 1.

Regiones del país, tenía su propio criterio en torno a la interpretación y aplicación de las principales instituciones del derecho laboral, lo que trajo consecuencias negativas para los actores sociales de la relación jurídico laboral.

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

La competencia de ambas autoridades judiciales es improrrogable e irrenunciable y se clasifican por razón de la materia, por razón de la cuantía y por razón del territorio.

Las partes que intervienen en el proceso laboral son las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos ya sea en su carácter de empleadores o de trabajadores. Las personas jurídicas y organizaciones sindicales. La administración del Estado y los entes descentralizados y las uniones, asociaciones o comités y las comunidades de bienes. Las partes son el actor y el demandado.³⁸

³⁸ ESCOBAR FORNOS, Iván. *Introducción al proceso*. Ed. Hispamer. Colección de Textos Jurídicos. 1998. p. 495.

2.4.2. De la demanda y desarrollo del juicio

En el juicio oral laboral en primera instancia, sólo la demanda es escrita, a partir de ella totalmente es oral el procedimiento, incluida la contestación, la cual se realiza en la audiencia oral en que el Juez se pone en relación directa con las partes y con las pruebas, al margen de que la vista puede ser preparada por una serie de actos escritos que pueden tener trascendencia decisiva en el resultado de la litis, la que inicia con la interposición de la demanda, la que está concebida que puede ser presentada de forma verbal o escrita, con las siguientes particularidades:

Dentro de los requisitos que deberá contener la demanda, algo que considero importante destacar y que es novedoso, es en lo referente la incorporación del número de cédula de identidad o datos de identidad del demandante, para armonizarlo con la la Ley de Identificación Ciudadana Ley N° 152, Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 46 del 5 de Marzo de 1993. Este aspecto del número de cédula de identidad se refiere si es una persona natural, ya que también las personas jurídicas pueden interponer demanda, sin perjuicio que puedan ser empleador o trabajador (sindicato, federación, confederación o central sindical), pero estos se acreditaran con su escritura de constitución, sus estatutos o la Ley. Cuando se refiere a datos de identidad, la norma se refiere a que pueden ser el documento supletorio o el pasaporte, que contiene datos de identidad.

Otro aspecto importante a destacar es en lo referente a la descripción de la persona que se va a demandar, que se establece si se demanda a una persona

jurídica se expresarán los datos relacionados con su denominación legal o de su representante legal de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la ley si fuere conocido y en su defecto los directores, gerentes, administradores, capitanes de barcos y en general las personas que en nombre de otra ejerzan funciones de dirección y administración.

Las asociaciones o comités, podrán ser demandadas por medio de quienes funcionen como sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas. Considero que la redacción de este aspecto en la Ley N° 815, está más claro de la forma en que está redactada, porque hay más limitación que las que establece la Ley N° 185, aquí se habla de que si fuere conocido el empleador, porque no siempre se conoce quién tiene la representación legal del empleador y ese es uno de los defectos del actual Código del Trabajo (Ley N° 185) que obliga a que en la demanda el trabajador diga cuál es el nombre del representante legal del empleador.

Así mismo, se dejó establecido de que los que representan de conformidad con el artículo 10 del Código del Trabajo pueden ser sujetos de demanda, ya que es muy frecuente que el trabajador a quien conozca en la relación laboral por ejemplo, es al de recursos humanos, al de personal y a ese sea al que señala como parte demandada, o sea a la empresa representada por el gerente de recursos humanos, ¿qué pasa?, que inmediatamente interpone el excepción de ilegitimidad de personería y es con el único afán de atrasarle al trabajador el proceso. En la Ley N° 815, se deja abierta la posibilidad de que fueran cualquiera de los que están señalados en el artículo 10 y si es conocido, que señale si lo conoce de acuerdo a sus estatutos y la ley.

Otro punto relevante de hacer notar en lo requisitos que deberá contener la demanda, es la obligación que tiene el demandante de acompañar junto a la demanda copia del acta de conciliación en los casos en que proceda, es decir en los casos de menor cuantía que será establecida por la Corte Suprema de Justicia o la constancia de que se solicitó o copia de la reclamación administrativa previa o recurso impugnatorio en materia de seguridad social y tantas copias del escrito de demanda y de los documentos que la acompañen como demandados existan en el proceso.

Por otra parte, es importante hacer las siguientes acotaciones a la conciliación administrativa, la norma establece dos posibilidades, una es la de acompañar el acta de conciliación, esto procederá a mi parecer, cuando las partes concurren al Ministerio del Trabajo y lleguen a acuerdo parcial ante esa instancia, dejando a salvo la posibilidad de concurrir ante la instancia jurisdiccional a hacer valer sus derechos, los cuales son irrenunciables, regulado así en el Libro Primero, Derecho Sustantivo, Título Preliminar, Principios Fundamentales del Código del Trabajo, Ley N° 185. Así mismo, que la conciliación fracase, se levanta el acta de conciliación y se deja constancia del no acuerdo entre las partes.

La otra posibilidad es que no llegue la parte a la que se citó al trámite conciliatorio, por consiguiente la autoridad administrativa deberá emitir una constancia en la que señale que se citó a trámite al sujeto que se demandará y este no compareció al trámite y con ello se da por agotado la conciliación administrativa. Para ello la instancia encargada de llevar a cabo este proceso es la Dirección General de Relaciones Laborales, a través de la Dirección de

Conciliación Individual y Colectiva.

Una debilidad que tiene la conciliación administrativa obligatoria en los casos de menor cuantía es la siguiente:

En primer lugar la autoridad administrativa no tiene presencia en todos los Departamentos de Nicaragua, situación que quedo un poco solventada en lo que la misma Ley N° 815, establece en su arto. 161, cuando dispone que la conciliación administrativa a que se refiere el artículo 72 de la Ley N° 815, será exigible únicamente en las ciudades que son cabeceras departamentales de la República o ciudades o localidades en las que el Ministerio del Trabajo tenga representación, en tanto no se creen sus delegaciones municipales en todo el territorio nacional.

Se estableció un plazo de cuatro años para que el Ministerio del Trabajo ponga a funcionar un sistema nacional de conciliación administrativa a nivel nacional, pero para ello se deberá asignar recursos económicos para que funcione todo un sistema de conciliación administrativa correctamente y que se cuente con el recurso humano especializado en Métodos de Resolución Alterna a los Conflictos individuales.

En nuestro derecho laboral encontramos tres mecanismos convergentes de soluciones a los conflictos: La mediación, la conciliación y arbitraje. Los dos primeros son mecanismos de soluciones de los conflictos basados en la voluntad de las personas; es decir, son autónomos y estas deciden participar o no en el proceso, pudiendo inclusive poner fin en cualquier momento al

proceso de negociación. Tienen el sustento toral en la búsqueda de solución a través del diálogo, la componenda. Las partes, antes de plantear una litis (demanda, juicio) ante una autoridad judicial, buscan cómo a través de estos mecanismos evitar judicializar su controversia, lo que tiene un efecto positivo en la administración de justicia, al descongestionar los juzgados. Para llevarse a cabo, se busca a una persona que facilite el diálogo o comunicación entre quienes son partes en la disputa. Esa tercera persona no debe tener ningún tipo de interés en el conflicto, que se trata de resolver, buscar cómo armonizar y acercar los intereses y sobre todo buscar la verdadera motivación del conflicto.

Una vez que las partes logran el acuerdo satisfactorio para ellas, el acuerdo tiene las características de autoridad de cosa juzgada, es decir causa estado para las partes, es “ley”.

El otro mecanismo de solución a los conflictos es el Arbitraje. Aquí, al inicio del proceso las partes en conflicto buscan a una o varias personas (árbitro) para que resuelvan el conflicto a través de una decisión final obligatoria que se denomina laudo arbitral (resolución del árbitro). Las partes en todo el proceso del Arbitraje presentan sus argumentaciones y posiciones, de una forma convincente y objetiva, a fin de que el laudo sea ajustado a los hechos planteados y se le dé la razón a quien le asiste.

La diferencia esencial que existe entre Mediación y Conciliación es que la resultante es un acuerdo que las partes lo plantean. En cambio en el Arbitraje es similar a los procesos judiciales, en donde el juez resuelve el conflicto a través de una sentencia, con la salvedad en que en el mecanismo de solución alterna de conflicto llamado Arbitraje las partes pueden elegir al o los árbitros,

el tipo de proceso, lugar de realización, entre otras prerrogativas que contiene este mecanismo.

Los métodos de Resolución Alterna a los Conflictos (RAC), son una alternativa viable de ahorro, ya que se podrían llevar los conflictos a través de una mediación y no pasar por un proceso judicial engorroso, que trae consigo gastos y tiempo invertido, los cuales se podrían evitar y todos saldríamos beneficiados.

Al establecerse en el nuevo juicio oral laboral la conciliación administrativa como obligatorio cumplimiento procesal, nace producto a la experiencia que se ha tenido con relación al Ministerio del Trabajo, que tiene un departamento de conciliación eficiente y que según estadísticas de un 100% de los casos que pasan por el Departamento de Conciliación un 70% se han resuelto en el año 2011,³⁹ convirtiéndose el Ministerio del Trabajo en un colador y colaborador valido que permitía que no entraran al Poder Judicial el cien por ciento de los conflictos individuales que se suscitaban a Nivel Nacional.

Cuando la demanda es verbal, el demandante ante el secretario judicial designado, levantará el acta respectiva, llenando todos los datos y requisitos descritos en el artículo anterior. La Corte Suprema de Justicia facilitará un formato para formular la demanda, los que estarán disponibles en los Juzgados del Trabajo y en la página web de la Corte, para un fácil acceso. Esto es una de las situaciones prácticas que facilitará la formulación de la demanda verbal, a diferencia del proceso actual que carece de este tipo de mecanismo. Aquí hay un imperativo expreso de la Ley para los administradores de justicia,

³⁹ Fuente Ministerio del Trabajo Central.

entiéndase Corte Suprema de Justicia, quien facilitará el formato para la formulación de las demandas.

Posterior a todo esto, el Juez, una vez presentada la demanda, revisará si contiene todos los requisitos y en caso de contener omisiones o imprecisiones, ordenará la subsanación correspondiente otorgando para ello, un plazo de tres días hábiles al actor, contados a partir de la notificación.

Lo que ocurre en la práctica es que la oficina de recepción de escritos ORDICE, traslada a la oficina de tramitación, a como llegué. La oficina de tramitación es la que hace una revisión general en ese momento y hace un proyecto de auto al juez si hay que subsanar, pero es el juez el que va a valorar a revisar al momento que llegué a su despacho, porque la oficina de tramitación atiende a diferentes despachos. Además, de que puede darse de que haya juzgados del trabajo donde todavía no haya oficina de gestión de despacho judicial y así se hace de manera directa con los secretarios judiciales.

Una vez presentada correctamente la demanda o que se le hayan realizado las subsanaciones pertinentes, en el término de cinco días la autoridad judicial admitirá la demanda dictando un auto, en el que señalará el día y la hora para la celebración de la audiencia de juicio, en la que se realizarán los actos de conciliación y juicio en caso de no avenencia. Al momento de la notificación se entregará a la parte demandada copia de la demanda. Deberá mediar en todo caso, un mínimo de quince días y un máximo de treinta días entre la citación y la efectiva celebración de esos actos. La audiencia de juicio es el

elemento central de cualquier proceso y consiste en la realización oral del debate procesal entre las partes. Es esta etapa es cuando se incorporan al proceso las pruebas a como veremos posteriormente y se toma la decisión de la litis. En esta fase, se da la efectiva intermediación del Juez, ya que su presencia es obligatoria.

En lo referente a la audiencia de juicio, es importante resaltar que en la iniciativa de Ley presentada por la Corte Suprema de Justicia, cuando se refería a la fijación de la audiencia de juicio, se establecía que debía mediar en todo caso, un mínimo de quince días y un máximo de treinta días entre la citación y la efectiva celebración de esos actos, es decir existía la posibilidad de un abanico. Sin embargo, no existía razón lógica, ni jurídica para ello, ya que los términos judiciales son fatales, por lo tanto se tenía que definir un término máximo, pero a mi juicio el término de quince días es muy corto por lo siguiente:

Considero que se debió dejar establecido que ese término de quince días era hábiles y no calendarios a como está redactado en la Ley, ya que de esta forma no se computan los sábados y domingo y en la realidad se te hacen diecinueve días, plazo prudencial para permitir la realización de otros actos tales como el aseguramiento y anuncio de medios de prueba regulado en el Arto. 79, que establece que las partes podrán pedir al órgano judicial, al menos con diez días de antelación a la fecha señalada de la audiencia de juicio, aquellas pruebas que habiendo de practicarse en el mismo, precisen diligencias de citación o requerimiento, sin perjuicio de su admisión y práctica en su fase probatoria. Igualmente, con al menos cinco días de anticipación a la audiencia de juicio

ambas partes deberán anunciar los medios de prueba de que intentarán valerse, sin perjuicio de que puedan aportarse en la audiencia otras pruebas que tengan la calidad de sobrevenida.

Lo mismo ocurre con otros actos procesales como la prueba anticipada regulada por el Arto. 80 de la Ley N° 815, en la que las partes podrán solicitar en la demanda o en escrito posterior presentado hasta diez días antes de la fecha señalada para la audiencia de juicio, la práctica anticipada de alguna prueba. En ese mismo sentido esta la contrademanda regulada por el Arto. 82, en la que el demandado podrá presentar al Juzgado, antes de diez días de la celebración de la audiencia de juicio, la memoria o resumen de la contestación de la demanda de la que deberá presentar tantas copias como demandantes haya en el proceso, sin perjuicio de la obligación de depositar la prueba documental a que se refiere la presente Ley.

Que ocurrirá en la práctica con esos términos de cinco o diez días antes de la audiencia de juicio, por ejemplo el que más se daría es el de la prueba anticipada, la que podría ser un caso concreto en que vamos a debatir la responsabilidad del empleador en una accidente laboral; que si fue un acto inseguro o fue una condición insegura. Una de las partes solicita al Juez que lo acompañe al puesto de trabajo para demostrarle que lo que ahí existía era una condición insegura y no un acto inseguro, pero por la carga de trabajo de los jueces, me hago la siguiente reflexión, podrá el judicial cumplir con el término de los diez días antes de celebrarse la audiencia de juicio, ya que el Juez debe participar en el anticipo de la prueba por el principio de inmediación. A parte

de ello, el Juez tiene que ver la solicitud, proveer y evacuarla, lo que ocasionaría que el término se aproximará a la fecha de la misma audiencia.

En síntesis, considero que es correcto no haber dejado un abanico de quince a treinta días, pero que el término de los quince que se dejó establecido en el Arto. 77 numeral 2), debió ser días hábiles para evitar ilegalidades y futuras nulidades.

Cuando se trate de demandas dirigidas contra la administración del Estado, a excepción de entes descentralizados administrativamente, se entenderán las actuaciones con la Procuraduría General de la República, debiendo el órgano judicial dirigirla y notificarla a su sede correspondiente.

Cuando se trate de materia de seguridad social se requerirá a la entidad u organismo correspondiente la remisión del expediente administrativo, que deberá obrar en los juzgados en plazo no superior a diez días.

Se advertirá a los litigantes que habrán de concurrir a la audiencia de juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse. En términos legales, la prueba en el proceso judicial tiene por objeto la verificación o acreditación de los hechos (más bien las afirmaciones de hecho), en los que las partes apoyan sus respectivas pretensiones y oposiciones.⁴⁰ Asimismo, acordará las citaciones y requerimientos propuestos en concordancia a los hechos de la

⁴⁰ MONTERO AROCA, Juan. *Influencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 2000 (RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892) en la prueba del proceso laboral*. Ed. Tirant. Madrid. 2000. p. 23.

demanda.

El demandante, en el término de hasta cinco días posteriores a la interposición de la demanda, podrá ampliar, corregir, aclarar o reformar la demanda. Igualmente la ampliación se podrá realizar en la oportunidad procesal de la subsanación.

Además de solicitarse en la demanda, las partes podrán pedir al órgano judicial, al menos con diez días de antelación a la fecha señalada de la audiencia de juicio, aquellas pruebas que habiendo de practicarse en el mismo, precisen diligencias de citación o requerimiento, sin perjuicio de su admisión y práctica en su fase probatoria. El órgano judicial accederá a esa previa petición si la estimare fundada, no exorbitante y además, relacionada con su objeto, pudiendo denegarla por estas causas, sin perjuicio de que sean de nuevo propuestas, admitidas y practicadas durante el juicio o acordarlas en diligencia final, una vez concluido el mismo.

Con anterioridad a la audiencia de juicio ambas partes deberán anunciar los medios de prueba de que intentarán valerse, sin perjuicio de que puedan aportarse otras pruebas en la audiencia. En ambos casos su admisibilidad será resuelta por el Juez en la audiencia de juicio en función de su pertinencia para el litigio.

La distribución de la carga de la prueba, supone cargar a las partes con el peso de alegar y acreditar los hechos en los que se apoyan sus respectivas

pretensiones, sin perjuicio de que lo acreditado por uno de los litigantes pueda beneficiar al otro.⁴¹

Se podrá practicar prueba anticipada cuando exista el temor fundado de que, por causa de la salud o ausencia de las personas o estado de las cosas, no podrán realizarse en el momento de la audiencia de juicio. Es un acto preparatorio de demanda, por la que el futuro demandante o aquel que presumiera que iba a ser demandado, podía solicitar previamente el examen de testigos que por las razones que refería, o por cualquier otro motivo grave y justificado, era presumible que no iba a poder mantener su derecho en el juicio por falta de justificación.⁴²

También podrá solicitarse la práctica anticipada de pruebas documentales cuya realización en el juicio pueda presentar graves dificultades, debiendo justificarse cumplidamente los motivos de esa solicitud que será resuelta en todo caso por el órgano jurisdiccional con anterioridad a la celebración de la audiencia de juicio.

La práctica de esta prueba se sustanciará ante el Juez por el trámite de audiencia.

⁴¹ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio. *El Objeto de la Práctica Probatoria*. Revista de la Universidad de Oviedo. Publicación: Aranzadi Social núm. 10/2006 parte Estudio. Ed. Aranzadi, SA, Pamplona. 2006. p. 11.

⁴² GUILLÉN OLCINA, Jorge Juan. Op Cit... p.13.

Las pruebas serán aportadas en audiencia y proponerse únicamente respecto a aquellos hechos discutidos sobre los que, no habiéndose puesto las partes previamente de acuerdo sobre su realidad, haya el Juez de fundar un juicio de certeza. El judicial realizará una valoración de la prueba aplicando las reglas de la sana crítica, que no es más que la existencia de las reglas especiales de distribución de la carga de la prueba y la facilitación de la acreditación de hechos en el proceso, es decir la valoración de la prueba y la declaración de los hechos probados.

Podemos decir que la valoración y declaración de los hechos probados en el proceso es una facultad del órgano judicial, promovida y orientada, no obstante, por las partes en el conflicto, pero al igual que toda actuación de los poderes públicos y del poder judicial, está sometida a normas. Como consecuencia de la referida complejidad de la realidad social, no susceptible en muchos casos o respecto de muchas circunstancias de una percepción o constatación única e inequívoca, las reglas procesales sobre valoración de la prueba son ciertamente amplias.

En este sentido, a efectos de declarar la certeza de los hechos que justifica e impone la aplicación de la norma y el reconocimiento de los derechos cuestionados judicialmente, la regla general sobre valoración de la prueba es su sometimiento a la "sana crítica" del juzgador. En el proceso social esta valoración le corresponde particularmente al juzgador de instancia, toda vez que su presencia inmediata y directa en la práctica de la prueba le coloca en una mejor posición para valorarla. Así, por lo general y salvo que tal

estimación se revele arbitraria o razonablemente injustificada, debe primar su criterio en la valoración de los hechos.

Otro aspecto novedoso que contiene el juicio oral laboral en primera instancia es lo referido al empleo a través de la subcontratación o tercerización, que se establece en la interposición de la demanda en el caso del empleo tercerizado, el actor podrá solicitar a la autoridad judicial, la comparecencia de la empresa principal usuaria de ese servicio a fin de determinar en la sentencia la existencia de responsabilidad subsidiaria en los términos formulados por las leyes de la materia.

Considero que lo que la Ley pretende en este caso que uno no puede evadir su responsabilidad frente al otro y es una forma de que las pruebas salgan a la luz, pero si no se demanda por separado uno evade y después el otro también evade. Lo importante es la responsabilidad subsidiaria y para ello se tendrá que trabajar en la Ley específica de tercerización que está siendo dictaminada en la actualidad por la Comisión de Asuntos Laborales y Gremiales de la Asamblea Nacional.

Una vez agotado todo lo anteriormente referido, se da la audiencia de conciliación y de juicio, que inicia con la oportunidad procesal del desistimiento de la demanda por incomparecencia, mediante la cual el demandante, citado en legal forma, no comparece ni hubiera manifestado previamente a la audiencia justa causa que motive la suspensión de la audiencia de juicio, se le tendrá por desistido de su demanda, notificándosele el desistimiento a fin de que pueda interponer por una sola vez remedio de

reposición si mediase justa causa. De estimarse el remedio se procederá a citar nuevamente para la celebración de la audiencia de juicio, manteniendo las prevenciones contenidas en el anterior señalamiento.

Luego se da nuevamente un procedimiento de conciliación ante la autoridad judicial el que se llevará a efecto al iniciarse la audiencia de juicio, que a diferencia de la conciliación administrativa, se establece que el juez garantizará que los acuerdos a los que lleguen las partes no vulneren las garantías básicas contenidas en la legislación laboral vigente. Este es otro espacio procesal que permite que a través de métodos alterno a la litis se puedan resolver las controversias, lo cual va en armonía con lo dispuesto por la Ley N° 260, Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua, Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 137 del 23 Julio 1998, que establece en el artículo 94 establece la mediación previa en los procesos laborales.

El acuerdo puede ser total o parcial. Es parcial, porque se resolverán ciertas pretensiones de la parte demandante y el juicio continuará en aquellas pretensiones que no se llegó a un advenimiento. Es total, cuando se satisfacen todas las pretensiones de la parte demandante. Este acuerdo tiene fuerza ejecutiva para su cumplimiento y de no cumplirse se ejecutará lo acordado por los trámites de ejecución de sentencia. Esto igualmente sucede con los acuerdo en la instancia administrativa, que tiene fuerza ejecutiva, de tal manera que su incumplimiento por cualquiera de las partes, puede ser denunciado ante la autoridad judicial del trabajo y de la seguridad social.

De no llegar a ningún acuerdo las partes o habiendo llegado a acuerdos parcial en el trámite conciliatorio, se continua con la audiencia de juicio, permitiéndosele al demandante el uso de la palabra para que ratifique o modifique su demanda, ya que recuérdese que el demandante en el término no superior a cinco días posteriores a la interposición de la demanda, la puede ampliar, corregir, aclarar o reformar la misma. Las variaciones que le vaya a realizar a la demanda, no deben ser tan sustanciales, es decir que transforme la demanda totalmente, en virtud que esto puede ocasionar indefensión a la otra parte. En este momento procesal, igualmente el demandante puede efectuar alegaciones, es decir argumentos de hecho y de derecho para la defensa de sus derechos. Esto es oportuno, ya que permitirá a la parte demandada, preparar sus alegatos de contestación de la demanda y con ello se garantiza el derecho a la defensa.

Una vez realizada la intervención del demandante, el judicial le concede la palabra al demandado para que en su caso este pueda admitir los hechos con los que está conforme, negarlos expresamente o guarde silencio de hechos esgrimidos por el demandante. Los hechos admitidos no necesitan ser probados por el demandante, así como los que guardo silencio el demandado. En el caso de los hechos negados, deberán debatirse en la fase probatoria. En esta etapa procesal, se pueden interponer las excepciones que se estime procedentes.

En esta disposiciones de la Ley N° 815, se materializa la verdadera oralidad del juicio laboral en Nicaragua, ya que en el Arto. 90 está el verdadero corazón y alma de la oralidad, es la fase donde las partes pueden intervenir

previó autorización del judicial, cuantas veces estime oportuna para aclaraciones o precisiones necesarias respecto a los argumentos o hechos expuesto por la otra parte y es donde el Juez va ir rechazando y motivando las pretensiones que se vayan formulando y tomando criterios que afiancen sus conocimientos para la hora de la sentencia.

Una vez concluida la fase de ratificación de la demanda, su contestación, proposición y contestación de excepciones, se da la fase de la prueba, en la cual el Juez recibirá la causa a prueba, proponiendo en primer lugar el demandante y seguidamente el demandado practicar las pruebas que precisen, sirviendo a estos efectos los medios de prueba pertinentes, es decir existe libertad probatoria que es una de las características fundamentales de los juicios orales. Únicamente las pruebas que se presenten en esta etapa, son las que serán admitidas. En el tratamiento procesal que se le da a las pruebas un orden cómo se van evacuando las pruebas, se especifican particularmente en el artículo 94 Práctica de la prueba interrogatorio de parte, artículo 95 declaración de parte, artículo 96 testifical y el artículo 98 pericial todos de la Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, como se va a tomar.

En este punto es importante destacar en primer lugar lo que establecen los artículos 94 y 95 de la Ley N° 815, ya que a mi juicio la aplicación de esas disposiciones constituyen una posible contradicción con la Constitución Política de la República de Nicaragua por lo siguiente: Se dice que es permisible interrogar a la parte como un acto probatorio, quien puede perfectamente ser el demandante, el demandado o en su caso un tercero, pero

en esta última situación la parte que lo delegó acepta las consecuencias de su declaración.

La parte o el llamado a declarar puede: comparecer a declarar, no comparecer a declarar sin existir causa justa para ello, se rehusó a declarar en su comparecencia, guarda silencio a la hora de la formulación del interrogatorio por parte de la autoridad judicial o evade las preguntas que son formuladas y previamente preparadas por la otra parte o por el Juez mismo que pregunta para esclarecer los hechos debatidos, las consecuencias de ello es que la autoridad judicial lo valorará en la sentencia en apreciación conjunta con otras pruebas, es decir que la autoridad judicial de todas formas emitirá su resolución con todas las consecuencias que de ella se derive para el no compareciente o declarante evasivo que a mi criterio esto deberá entenderse como la admisión tácita de hecho, lo que se equipara a la ficta confesión. En otras palabras cualquiera que sea su posición, la declaración que rinda puede perjudicar sus intereses, ya que la declaración hecha en el proceso por alguna de las partes, tiene el efecto de plena prueba, es decir con esa disposición legal y una declaración que le perjudique, podríamos afirmar que declaro en su contra.

El Doctor Francisco Valladares Castillo ha manifestado en su Libro Derecho Procesal del Trabajo, Primera Instancia que este medio de prueba consiste en la declaración en juicio de una parte a instancia de la contraria sobre hechos controvertidos en el proceso. Señala que los medios de prueba referidos como Declaración de Parte y Absolución de Posiciones, no son dos medios de

prueba, sino, uno solo. El tratamiento procesal en ambos casos, se debe tomar como Absolución de Posiciones.⁴³

Estos dos artículos citados anteriormente, van relacionado con lo que dispone el Título VII De la Prueba, Capítulo V, De la declaración de Parte, artículo 59 Convocatoria a un solo representante, artículo 60 Trámite y artículo 61 No comparecencia y efectos de la declaración evasiva, todos de las Ley N° 815, que sustentas mi posición de que en algún momento cualquiera que sea la posición de la otra parte, puede ser tomada en su contra, bastaría leer lo que dice los artículos citados, que dispone que pueden ser convocado a declarar el empleador o su representante legal que haya tenido conocimiento directo de los hechos debatidos o el demandante, las preguntas que deba responder la parte son formuladas verbalmente en la audiencia, sin admisión de pliegos esto debido a que el juicio es oral y si no estaríamos hablando de absolución de posiciones en los juicios escritos.

Las preguntas se deben formular en forma concreta, clara, precisa, sin incluir valoraciones, ni calificaciones; tampoco podrán ser capciosas, oscuras, sugestivas, ambiguas, impertinentes o inútiles; de igual forma, deberán ser sin intimidaciones, ni amenazas, ni forma alguna que genere confusión en el declarante, es decir la formulación de las preguntas deberán ser precisas y oportunas en los interrogatorios de parte, pudiendo protestar igualmente frente a la inadmisión judicial de preguntas en orden a posteriores recursos. Las preguntas que puedan formular las partes se resolverán por el Juez.

⁴³ VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo Primera Instancia*. Op Cit... p. 122.

La Constitución Política de la República de Nicaragua establece en el Arto. 34 numeral 7) dispone: Todo procesado tiene derecho, en igualdad de condiciones, a las siguientes garantías mínima: 7) A no ser obligado a declarar contra sí mismo ni contra su cónyuge o compañero en unión de hecho estable, o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, ni a confesarse culpable.

Este punto será abordado con mayor argumento y sustento en el Capítulo IV de la presente tesis, con la finalidad de proporcionar mayores elementos de juicio que sustenten mí criterio que estos artículos pueden tener contradicción con la norma suprema del país.

A la prueba documental se le da un tratamiento especial, ya que si la misma es propuesta con anterioridad a la audiencia de juicio y es admitida por el judicial, será intercambiada para su valoración en la audiencia de juicio. En cambio, la prueba documental sobrevenida se intercambiará en ese momento, una vez admitida por la autoridad judicial, es decir únicamente las pruebas documentales son las que están previas, los otros medios de prueba como parte en el proceso los referencio y los lleva al juicio oral y ahí usted los propone; el juez dice sí, no, esta sí, esta no es pertinente y se admiten como tal.

En cambio la prueba sobrevenida, que en la práctica se realizaría así: La contraparte la tuvo a la vista cinco días antes en el juzgado, donde perfectamente la puede llegar a ver; si, pero, estamos en la audiencia entonces el juez le pide a las partes que anuncien sus medios de prueba entonces, el

demandante dice yo me valdré de esta prueba documental, en ese momento se levanta el alguacil y la incorpora en un folder, la que presentó al juzgado ya la tienen preparada foliada y lista para el intercambio; entonces la otra parte al llegarle su turno dice, esta es mi prueba documental, una vez que los dos plantearon sus posiciones el alguacil los intercambia le lleva a una parte la prueba que presento a la otra; la otra prueba, aquel la ve, cada uno la ve, el demandante primero dice-impugno tales documentos, porque ya él tuvo oportunidad de verlos y los que no, los está viendo en ese momento los tiene en la mano o los reconoce y dice también cuando le toca el turno a la otra parte, igual lo dice. A mi parecer ese deberá ser el tratamiento que se le dé a la prueba sobrevenida.

La norma establece un tratamiento especial para alegar la falsedad de la prueba documental, esto producto a las situaciones que puede ser incorporada en el juicio oral, ya sea como prueba anticipada o intercambiarla al momento de la audiencia, por su característica de prueba documental y para darle oportunidad a las partes para que alegue su falsedad, cuando este medio de prueba tiene influencia decisiva en la resolución de la causa. Una vez que finaliza la audiencia de juicio, se acordará como diligencia final y con suspensión de término para dictar sentencia, la práctica de oficio de una prueba pericial que conduzca a esclarecer la autenticidad del documento.

Una vez evacuadas todas las pruebas en la audiencia de juicio, deviene la fase de los alegatos conclusivos, en el que las partes perfectamente pueden enfocarse en aquellos elementos esenciales que conduzcan a la autoridad judicial a que resuelva favorablemente sus pretensiones, pudiendo alterar sus

pretensiones iniciales, es decir ahondar más en sus planteamientos, conforme lo desarrollado en la audiencia de juicio. Una vez cumplida esta etapa procesal, el proceso quedará visto para sentencia, la que deberá emitirse en un plazo no mayor de diez días posteriores a la audiencia. Durante este término la autoridad judicial puede de oficio y de forma extraordinaria y con el objetivo de averiguar la realidad, decretar para mejor proveer la recepción de alguna prueba que considere necesaria para la sentencia. Pero deberá realizar una audiencia especial dentro del mismo término de los diez días que tiene para emitir sentencia.

La sentencia tiene un sinnúmero de requisitos que debe contener y que son establecidos por el Arto. 101 Requisitos de la Ley N° 815. Pero algo importante que es pertinente destacar, es el principio de inmediación de la autoridad judicial que emite la sentencia, que deberá ser emitida por el judicial que presidió la audiencia de juicio, salvo causa justa para ello y en este caso se deberá realizar nuevamente la audiencia de juicio. Esta disposición es sumamente importante, ya que desde el inicio hasta el final del juicio oral laboral en primera instancia, el proceso es humanista, por la presencia permanente de la autoridad judicial en todos los actos procesales y que fortalece el principio de inmediación del juicio. Con ello finaliza el juicio oral laboral en Nicaragua en la primera instancia.

CAPÍTULO III. VENTAJAS, NOVEDADES Y DESVENTAJAS DEL JUICIO ORAL CON RELACIÓN AL ESCRITO.

3.1. Ventajas del juicio oral con relación al escrito

La necesidad de instaurar el juicio laboral oral en Nicaragua, se da ya que en la mayoría de los países tenemos procedimientos judiciales laborales fundamentalmente escritos y altamente formalistas, donde el juez sentencia prácticamente sin conocer a las partes, sin tener el debido contacto directo con ellas, sino en base a escritos reunidos en voluminosos expedientes, y donde los procesos son sustanciados fundamentalmente por sus auxiliares o asistentes. El procedimiento es tan complejo y tortuoso que dura de cuatro a ocho años, y a veces más, por lo que la solución llega tan a destiempo que deja de ser un remedio para las partes.

En este sentido, convendría que la modernización procesal laboral que se adopte se base en el principio de la oralidad y se instaure el sistema judicial laboral oral, que es el sustento del proceso laboral moderno. Esto supone la especialización de los jueces de trabajo, de manera que los juicios laborales sean atendidos por magistrados especializados en el derecho sustantivo del trabajo, así como en el procesal del trabajo basado en la oralidad y concentración. Esa es justamente la tendencia a nivel mundial y no sólo para los procesos laborales, sino también para penales y civiles.

La modernización y el fortalecimiento de la justicia laboral están basados en el reforzamiento de la especialización de la justicia laboral por una parte, y en la oralidad por otra parte, complementada con procedimientos especiales. Y es la oralidad la que permite la concentración, la inmediación y la celeridad de los procesos. El desafío es grande, el cambio es importante, pero no hay alternativa, es el momento de avanzar para proporcionar un mejor servicio de justicia laboral a los ciudadanos. Con una mejora de esta naturaleza todos ganan: ganan los trabajadores, los empleadores, el Estado nicaragüense, la sociedad en general.

El juicio oral tiene raíces griegas en el tribunal de los Heliasta, el cual tomaba su nombre de la helia, parte ágora o plaza pública donde se constituía y sesionaban como una especie de jurado popular. El encausado comparecía ante el tribunal y de viva voz exponía su caso, como explica Platón en su Apología de Sócrates.

El juicio oral goza de mucha simpatía por su rapidez y economía, mayor acierto en las decisiones por la participación activa del juez.⁴⁴

Entre el juicio oral y el escrito, hay más ventajas en el oral para las partes, se estaría ante la autoridad jurisdiccional juez, se oirían de viva voz la deposiciones de los testigos, el contenido de las pruebas documentales, periciales, estarían presentes en cada una de las etapas del proceso, las partes se posesionarían del conocimiento del mismo, veríamos como se va agotando

⁴⁴ ESCOBAR FORNOS, Iván. *Estudios Jurídicos*. Op Cit... p. 513.

el debido proceso durante el desarrollo de todo el proceso, se quedaría más satisfechos con las resultas del juicio.

Actualmente el juicio escrito es despersonalizado de las autoridades judiciales, de igual manera el juicio escrito no permite que se practique la inmediación en todos los actos procesales, los jueces por la carga de trabajo, casi siempre solo están presente en la absolución de posiciones, los autos (resoluciones) por lo general los dictan los secretarios que se los pasan a los jueces para que los firmen, entran a conocer del fondo del asunto hasta el momento que van a dictar sentencia, que en la mayoría de los casos quienes la proyectan son también los secretarios que son los que tienen más conocimiento del caso que el mismo juez, porque ellos si están en la práctica de todos los actos procesales del juicio, priva más el criterio del secretario que el del mismo juez.

A como se concibe el juicio oral laboral en primera instancia en la Ley N° 815, se caracteriza porque la actividad que desarrollan las partes y el judicial no es libre, sino que se encuentra reglada por normas jurídicas preestablecidas, regulación que constituye los diversos “procedimientos”, que el sistema procesal pone a disposición de las partes que necesitan iniciar un proceso.

El procedimiento verbal regulado en la Ley N° 815, sólo la demanda puede ser escrita, pudiendo ser oral en la instancia, siendo a partir de su recepción totalmente oral el procedimiento, incluido el trámite de su contestación y oposición de excepciones, que han de producirse concentradamente en la audiencia. La oralidad (en la audiencia de juicio) permite al Juez ponerse en

relación directa con las partes y con las pruebas que han de procurarse y traer a la vista. No obstante pueden promoverse previamente actos preparatorios de la demanda o con posterioridad solicitar determinadas actuaciones de trascendencia decisiva en el resultado de la litis.

La audiencia de juicio se celebra en forma pública, es decir presenciada por el público que lo desee, abierta y en presencia del juez, donde las partes presentan sus testimonios y argumentos para defender su postura del caso.

La oralidad en los juicios permite mayor transparencia en los procesos, ya que todas las actuaciones están a la vista de todos y permite a la otra parte observar los alegatos y argumentos a viva voz de la otra parte, esto permite que se logre una igualdad y equilibrio entre las partes involucradas y que la justicia laboral se humanice.

3.2. Aspectos novedosos del juicio oral laboral en primera instancia

La Ley N° 815, introduce el sistema oral y concentrado de juicios laborales, que permitirá que los procesos judiciales sean resueltos en un mes y no en cuatro o cinco años que duran en la actualidad los procesos laborales.

La humanización de los procesos laborales, ya que el juez laboral y las partes, debe estar presente en todas las audiencias que se den en el proceso. En este aspecto, es importante remarcar que en la actualidad los procesos laborales son conocidos por jueces civiles, lo que acarrea retardación de justicia por la carga que estos tienen en materia civil y que las litis no se resuelven con

criterios jurídicos propios de jueces especializados en derecho del trabajo, por ser esta una justicia especializada en la materia laboral.

La obligatoriedad de la conciliación administrativa y reclamación previa antes de acceder a la instancia jurisdiccional, esto con el fin desjudicializar los procesos laborales, ya que se prevé que en instancia administrativa sean resueltos los reclamos laborales, sin necesidad de llegar a la vía jurisdiccional.

Otro aspecto novedoso y que constituye un avance muy positivo para los trabajadores nicaragüenses, es el contar con disposiciones que regulen lo referido a los actos preparatorios a la demanda, con ello se pretende buscar ese anhelado equilibrio entre las partes (trabajado-empleador), a como se explicó oportunamente en el capítulo que antecede.

La incorporación dentro de los requisitos de la demanda del número de cédula de identidad o datos de identidad del demandante, para armonizarlo con la Ley de Identificación Ciudadana Ley N° 152, aplicable cuando a quien se va a demandar es una persona natural, en virtud que también es permisible demandar a una persona jurídica, sin perjuicio que puedan ser empleador o trabajador (sindicato, federación, confederación o central sindical), pero estos se acreditaran con su escritura de constitución, sus estatutos o la Ley.

La descarga para el demandante de poner en la demanda cuál es el nombre del representante legal del empleador o empleador mismo, ya que la Ley N° 815 habla de que si fuere conocido el empleador, porque no siempre se conoce quién tiene la representación legal del empleador.

Otro aspecto novedoso que contiene el juicio oral laboral en primera instancia es lo referido al empleo a través de la subcontratación o tercerización, que se establece en la interposición de la demanda en el caso del empleo tercerizado, el actor podrá solicitar a la autoridad judicial, la comparecencia de la empresa principal usuaria de ese servicio a fin de determinar en la sentencia la existencia de responsabilidad subsidiaria en los términos formulados por las leyes de la materia.

En el nuevo juicio oral laboral en primera instancia existe la sana crítica, que trae dentro de su contenido los principios que se observaran tanto para la aplicación como la interpretación de las normas adjetivas por parte del judicial. Considero que se eligió el sistema de valoración libre de la prueba, con fundamento en la sana crítica, como el método para valorar la prueba, ya que el judicial juega un papel preponderante de control y dirección del proceso, resulta más ajustado conceder la opción de valoración libre y no restringirlo en anacrónicas e injustas tasaciones de prueba que en definitiva restringen los elementos de valoración, resultantes de la apreciación del debate de prueba como producto de la inmediación y concentración del juicio oral laboral en primera instancia.

Los principios que se establecen en la Ley N° 815, están reconocidos en los principales instrumentos internacionales reconocidos por Nicaragua entre los cuales podemos señalar la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 8 y 10), que proclama el derecho de toda persona a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución

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

Se proclama de manera explícita, como reflejo del principio de gratuidad, lo que va siendo habitual en los procesos laborales de todos los países, la innecesaria intervención de asesor legal, lo que significa la posibilidad de comparecer en el proceso a los trabajadores por sí mismos, sin necesidad de contar con previa defensa o representación jurídica y sin perjuicio de que le sea ofrecida esa posibilidad de ser asistidos para la mejor tutela de sus derechos.

Es importante para el Ordenamiento Jurídico Nicaragüenses contar con el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, porque viene a institucionalizar una serie de principios garantistas de los derechos humanos de los trabajadores, como el de la gratuidad en todo proceso judicial, la oralidad, sustituyendo a los procesos lentos escritos, la concentración, es decir

derogar las audiencias desgastantes en los procesos judiciales, para que se efectúen la menor cantidad de audiencias posibles; el principio de la inmediación, la garantías de que la autoridad judicial esté presente; el principio de la especialización, ya los juicios del trabajo no serán dilucidados por jueces civiles, sino únicamente en materia de jurisdicción laboral.

Se establece el criterio de la autonomía del derecho del trabajo; se da la posibilidad al trabajador de comparecer por sí mismo y defender ante si sus derechos, se establecen un conjunto de medidas cautelares, se establecen los recursos, los medios de impugnación en un proceso judicial; se reconoce el principio de no discriminación, de no discriminación sindical y no discriminación de género. El reconocimiento de igual salario por igual trabajo, tanto para hombres como para mujeres trabajadoras, así mismo se crea un procedimiento especial, no solamente cuando los conflictos son individuales, sino también cuando los conflictos son colectivos beneficiando de esta manera los derechos de grupos de trabajadores.

3.3. Desventajas del juicio oral laboral en primera instancia

Considero que una de las principales desventajas que tendría es la probabilidad de una mala oratoria de las partes por no poseer una preparación jurídica que el proceso oral laboral exige para su ejercicio. Se requiere destreza para exponer con claridad y exactitud, esto puede influenciar en la decisión del juez, quien está presente en todos los actos que se den.

Otro aspecto desventajoso es el poco personal de apoyo para el judicial, por ello es correcto afirmar que los juicios orales son menos onerosos para las partes, pero más caros para el sistema judicial. Vemos que en la Ley N° 823, Ley Anual de Presupuesto General de la República 2013, Publicada en la Gaceta, Diario Oficial N° 242, con fecha del 18/12/2012, no aparece previsto este aspecto en el Presupuesto de la Corte Suprema de Justicia.

Pocos juzgados laborales que existen en el país, esto también persiste en la autonomía del derecho laboral que se le ha querido venir otorgando en todas las etapas de transformación.

Al desarrollarse en una sola audiencia el juicio oral laboral en primera instancia, puede existir la posibilidad de que algunos aspectos relevantes sean olvidados o no escuchados por el judicial y obtener por ello un fallo desfavorable.

Si no comparece un testigo, no se permite la posibilidad en la norma de la reprogramación de la audiencia de juicio, por ser determinante para la causa su testimonio.

CAPÍTULO IV. POSIBLES INCONSTITUCIONALIDADES EN EL NUEVO JUICIO ORAL LABORAL EN NICARAGUA PRIMERA INSTANCIA

4.1. Supremacía constitucional y Estado de Derecho

De la investigación y estudio realizado a la Ley N° 815, podemos afirmar que existen muchas novedades que se traducirían en ventajas para los actores sociales de la relación laboral. Contar con un proceso laboral ágil, expedito, inmediato y concentrado, permitiría reducir costo y tiempo para las partes. Sin embargo, existen cinco artículos que eventualmente podrían ser considerados inconstitucionales por las razones jurídicas que razonaremos en cada uno de ellos.

La Constitución Política de la República de Nicaragua establece en el artículo 182 lo siguiente: “La Constitución Política es la carta fundamental de la República; las demás leyes están subordinadas a ella. No tendrán valor alguno las leyes, tratados, órdenes o disposiciones que se le opongan o alteren sus disposiciones”.

La Constitución es suprema en tanto es producto de la autodeterminación de un pueblo, que se le ha dado a sí mismo sin intervención de elementos externos y sin imposiciones internas. Así, la constitución viene a ser, necesariamente, la norma fundamental a la cual se encuentran vinculadas las

múltiples formas que adquieren las relaciones humanas en una sociedad y tiempo determinados.⁴⁵

El respeto y observancia de la norma constitucional, constituye la esencia misma del verdadero Estado de Derecho, que es la subordinación de los gobernantes y gobernados al imperio de la ley⁴⁶ y la Constitución, es decir entre más cumplan los funcionarios públicos la Constitución y las leyes internas, puede decir un país que vive un verdadero Estado de Derecho.

En el Estado de Derecho, se remarca la supremacía de la Constitución y que las demás leyes están subordinadas a ellas, es decir que no puede haber ninguna ley, tratado, órdenes o disposición que se le oponga o altere sus disposiciones, en caso de ser así no tendría ningún valor jurídico.

Uno de los principios fundamentales del Estado de Derecho es el principio de Legalidad, el cual consiste en la obligación de ajustar todas las actuaciones de los poderes órganos y funcionarios de Estado a la Constitución y las leyes de la República. Este principio lo desarrollan los artículos: 32, 33 y 160 entre otros de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

Esta idea de la supremacía constitucional, fundamento del derecho a la Constitución, como norma fundamental y suprema, fue doctrinalmente elaborada por primera vez en Norteamérica, en 1788, por Alexander Hamilton

⁴⁵ Sentencia de la Sala Constitucional N° 1347 de 9 de noviembre de 2001, en Revista de Derecho Público, N° 81, (enero-marzo), Ed. Jurídica Venezolana, Caracas 200, p. 265.

⁴⁶ ACOSTA CASTELLÓN, María Luisa, et al. *Comentarios a la Constitución Política de Nicaragua*. 1ª edic. Managua. Ed. Hispamer. 1999. p. 30.

en El Federalista, cuando al referirse al papel de los jueces como intérprete de la ley, señalando: una Constitución es, de hecho, y así debe ser vista por los jueces, como ley fundamental, por tanto, corresponde a ellos establecer su significado así como el de cualquier acto proveniente del cuerpo legislativo. Si se produce una situación irreconocible entre los dos, por supuesto, aquel que tiene una superior validez es el que debe prevalecer; en otras palabras, la Constitución debe prevalecer sobre las leyes, así como la intención del pueblo debe prevalecer sobre la intención de sus agentes.⁴⁷

En la actualidad el Constitucionalismo, ha planteado la necesidad de establecer la superioridad jerárquica de la llama Norma Suprema, es decir la Constitución, siendo ésta la base sobre la que se constituye la totalidad de la estructura jurídica que rige a cualquier Estado, en ella se fundamentan las normas y los actos de cualquier Estado de Derecho, ya sea liberal, social, o democrático, es catalogada como norma suprema por estar colocada en la cúspide establecida por Kelsen en la pirámide normativa.⁴⁸

4.2. Artículos 59, 60, 61, 94 y 95 que se valoran como inconstitucionales en el nuevo procedimiento oral laboral en Nicaragua primera instancia

La Ley que es una categoría medular del derecho público,⁴⁹ nace a través de un procedimiento legislativo. La Ley es una solemne declaración de la

⁴⁷ CUAREZMA TERAN, Sergio J. LUCIANO PICHARDO, Rafael. *Nuevas Tendencias Derecho Constitucional y el Derecho Procesal Constitucional*. INEJ. 2011. p. 77.

⁴⁸ CUAREZMA TERAN, Sergio J. ESCOBAR FORNOS, Iván. *Homenaje al Profesor Héctor Fix Zamudio*. 1ª edic. Managua INEJ. 2010. p. 501.

⁴⁹ ÁLVAREZ ARGUELLO, Gabriel. *La Ley en la Constitución Nicaragüense*. 1ª edic, Impreso en España. Ed. Cedecs. 1999. p.69.

voluntad soberana que manifestada por la Asamblea Nacional en la forma prescrita por la Constitución Política,⁵⁰ que es la vía para convertir en Ley las iniciativas presentadas por los funcionarios o personas habilitadas conforme el artículo 140 de la Constitución Política que dice:

“Art. 140. Tienen iniciativa de ley:

- 1) Cada uno de los Diputados de la Asamblea Nacional, quienes además gozan del derecho de iniciativa de decretos, resoluciones y declaraciones legislativas.
- 2) El Presidente de la República.
- 3) La Corte Suprema de Justicia, el Consejo Supremo Electoral, los Consejos Regionales Autónomos y los Concejos Municipales, en materias propias de su competencia.
- 4) Los Diputados ante el Parlamento Centroamericano por el Estado de Nicaragua. En este caso sólo tienen iniciativa de Ley y Decretos Legislativos en materia de integración regional.
- 5) Los ciudadanos. En este caso la iniciativa deberá ser respaldada por un número no menor de cinco mil firmas. Se exceptúan las leyes orgánicas, tributarias o de carácter internacional y las de amnistía y de indultos”.

La Ley ocupa el lugar que le corresponde en un ordenamiento jurídico no sólo porque emana de los representantes del pueblo, sino porque su elaboración se

⁵⁰ LACAYO BERRÍOS, Iván Francisco. *Derecho parlamentario nicaragüense*. 1ª edic. Managua. Ed. Jurídica, 2011. p. 128.

sujeta a un procedimiento basado en la discusión y en la publicidad, que se desarrolla en los procesos de consulta y dictamen que llevan a cabo las Comisiones Permanentes de la Asamblea Nacional, que son los órganos auxiliares encargados de emitir los dictámenes.

La Ley Orgánica del Poder Legislativo de la República de Nicaragua, Ley N° 606, establece que:

“Artículo 48. Comisiones. Las Comisiones son órganos colegiados creados por la Asamblea Nacional conforme al numeral 18 del artículo 138 de la Constitución Política, para el adecuado ejercicio de las funciones constitucionales, legales y reglamentarias, con el propósito de analizar las iniciativas de ley sometidas a su conocimiento, los asuntos que la Constitución o las leyes encomendaren a las Comisiones y lo que ellos decidan en el ámbito de su competencia. Si la Ley o el Plenario no señalan el número de Diputados que conformarán una Comisión, la Junta Directiva lo hará”.

“Artículo 51.- Facultad de las Comisiones en el Ámbito de su Competencia. Las Comisiones tienen las siguientes facultades:

1. Dictaminar los Proyectos de Ley, Decretos y Resoluciones sometidos a su conocimiento.
2. Solicitar a los funcionarios de los Poderes del Estado y entes autónomos y descentralizados, toda la información y documentación que precisaren, así

como solicitar su presencia, para que expongan sobre asuntos relacionados con el desempeño de sus funciones.

3. Solicitar información y documentación y aún la presencia de personas naturales y jurídicas a fin de obtener mayor ilustración para una mejor decisión en el asunto de que se trata.

4. Visitar los lugares e instalaciones que estimen necesarios para ilustrar su criterio.

5. Desarrollar consultas de conformidad con la Ley de Participación Ciudadana y la presente Ley”.

La Ley N° 815, contiene un total de 163 artículos, de los cuales han sido objeto del presente estudio los comprendidos en el Libro Tercero, Del Juicio Oral, Título I y II, es decir del Art. 74 al Arto. 104 de la norma citada. Es posición del autor que existen cinco artículos que pueden ser valorados como inconstitucionales (59, 60, 61, 94 y 95 Ley N° 815), por las razones que se explicaran en cada uno de ellos, siendo éstos los siguientes:

El Art. 94 Práctica de la prueba interrogatorio de parte y Arto. 95 Declaración de parte, que en su contenido regula la posibilidad de que el titular o representante legal pueda ser llamado a practicársele la prueba de interrogatorio y la forma de cómo se tomará esa declaración, puede constituir en su resultado una forma de declaración en su contra y esto contradice el

precepto constitucional regulado por el Arto. 34. 7), que posteriormente ahondaremos en ello.

Las Constituciones nicaragüenses, a través de la historia, han consignado las garantías mínimas procesales en la siguiente forma: Derecho a no declarar contra sí mismo ni contra sus parientes. Desde 1838 hasta 1911, las Constituciones nicaragüenses prohíben “...en materia criminal... el juramento sobre hechos propios” y de 1939 a 1974, se extiende este derecho a los parientes.⁵¹

En este aspecto se valora que la declaración que puede hacer las partes en el proceso, tanto el demandante como el demandando, es contradictorio con lo que establece Constitución Política de la República de Nicaragua vigente, Título IV de Derechos y Garantías Constitucionales, artículo 34, numeral 7 y que se sustentará.

El artículo 34 de la Constitución Política de la República de Nicaragua, se clasifica dentro de la categoría de los derechos individuales. Los derechos individuales y las libertades públicas han sido clasificados de diferentes maneras por los tratadistas de la materia, atendiendo diversos criterios, pero en esencia todas las clasificaciones coinciden en cuanto hacen su identificación. Del Arto. 23 al 88 de la Constitución están los derechos a la personalidad y a la libertad.⁵²

⁵¹ CASTILLO MASIS, Ignacio, et al. *Comentarios a la Constitución Política* (parte Dogmática). 1ª edic. Managua. Ed. Centro de Derechos Constitucionales. 1994. pp. 225-226.

⁵² CASTRO RIVERA, Edwin y CALDERÓN MARENCO, Margine. *Derecho Constitucional Nicaragüense*. 1ª edic. Managua. Ed. Calderón – Castro. 2007. p. 88.

Dicha disposición establece: Art. 34. “Todo procesado tiene derecho, en igualdad de condiciones, a las siguientes garantías mínimas: 7) A no ser obligado a declarar contra sí mismo ni contra su cónyuge o compañero en unión de hecho estable, o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, ni a confesarse culpable”.

El artículo a como quedo redactado en la Ley N° 815, tiene cabida la expresión “a confesión de parte, relevo de pruebas” la cual sigue siendo aplicable a los procesos civiles. En el proceso civil hace plena prueba y se hace generalmente durante el acto jurídico procesal denominado “absolución de posiciones”, misma que puede ser judicial (prejudicial y/o dentro del proceso en desarrollo) o extrajudicial (en presencia de simples particulares).

La confesión judicial, que está regulada por los artículo del 1200 al 1236 del Código Procesal Civil, se puede rendir en toda clase de juicio y en cualquier estado que éste se encuentre, subdividiéndose por la forma de producirse en expresa (escrita u oral) y tácita, ésta última se produce al no atender el llamamiento que hace el órgano judicial o bien por negarse a contestar el interrogatorio de manera categórica y proceder con dudas o evasivas.

Sin embargo, tal figura jurídica está siendo atacada de inconstitucional por sectores de los administradores y operadores del derecho. Debate que se generó últimamente con el fallo emitido por la Sala Civil Uno del Tribunal de Apelaciones de Managua, que declaró nula la sentencia en contra del pelotero Vicente Padilla, aduciendo que absolver posiciones era una acción inconstitucional porque “nadie está obligado a declarar contra sí mismo, ni

contra su cónyuge o compañero en unión de hecho estable, o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, ni a confesarse culpable”, conforme reza el numeral (7) del Art. 34 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

Fundamento muy razonable, si analizamos que dicho artículo constitucional no limita la aplicabilidad de la garantía a un tipo de proceso determinado (penal o civil), ni establece exclusión alguna, por lo que no se debe distinguir donde la Constitución no hace distinciones.

El criterio del Tribunal de Apelaciones de Managua se ve reforzada por el Art. 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos en lo referente a las garantías judiciales, el cual consagra que: “Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”... “Derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a declararse culpable”.

De igual manera el Pacto Universal de Derechos Humanos, en su artículo 14 dispone lo siguiente: “Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u

obligaciones de carácter civil”... “A no ser obligada a declarar contra sí misma ni a confesarse culpable”.

Igualmente en varias sentencia la Sala Constitucional y la Corte Plena de nuestro máximo tribunal en los recursos de amparo administrativo e inconstitucionalidad ha manifestado que las garantías reguladas en el artículo 34 Cn, deben observarse con rigor en todo procedimiento independientemente de la materia y la naturaleza de los procesos.

Para sustentar la tesis tenemos la SENTENCIA No. 57. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE LO CONSTITUCIONAL, emitida el día dos de marzo del año dos mil diez a las doce y treinta minutos de la tarde, que en su parte considerativa se dijo:

“Se transgrede el derecho a no declarar contra de sí mismo o declararse culpable (artículo 34 inc. 7 Cn). Por tanto, el derecho a la defensa se debe lograr materializar en el hecho de que las partes del proceso (sea penal, administrativo o constitucional) siempre deben estar informados de cada una de las actuaciones que se lleven en el mismo, a través de las respectivas notificaciones o autos que afecten a cada una de las partes y que, en definitiva, inciden en el proceso.

El derecho de no declarar en contra de uno mismo (artículo 34 inciso 7 Cn), que se vicia cuando a los recurrentes no se les garantiza el derecho a la defensa, no se les hace comparecer y solamente se les “invita” a través de una misiva a que aclaren por escrito su situación objeto de la auditoría, cuando en

un proceso legalista y respetuoso de las garantías constitucionales, se trata de evitar la aplicación de una declaración autoinculpatoria, autoincriminataria, donde se podría viciar la declaración de voluntad o de conocimiento del sujeto al que se le imputa la sanción administrativa, penal o civil, aplicando una aportación consiente de materiales propios de la justicia material y que se sustentan en la presunción de inocencia (artículo 34 inc. 1 Cn). Este derecho fundamental de no declarar en contra de uno mismo ni declararse culpable, se encuentra desarrollado ampliamente en el artículo 2 inc. g de la Convención americana de Derechos Humanos y en el artículo 2 inc. g del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en donde se manifiesta: que toda persona inculpada de delito tiene derecho no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a declararse culpable”.

Otra es la sentencia N° 59, emitida por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE LO CONSTITUCIONAL, el día siete de mayo del dos mil cuatro a las diez y cuarenta y cinco minutos de la mañana, que en su parte considerativa dijo:

“Esta Sala de lo Constitucional es del criterio que todo procedimiento debe respetar en principio las Garantías al Debido Proceso establecidas en la Constitución Política, por cuanto las autoridades en primer término deben aplicarla sobre cualquier ordenamiento, respetando la legalidad constitucional; asimismo, ningún órgano público debe, ni puede actuar a espaldas de las personas a quienes afecte con su actuación, por el contrario, debe en todos los casos darle la oportunidad de esgrimir la defensa que la Constitución Política reconoce”.

Para continuar sustentando mi tesis, considero oportuno retomar la futura legislación en materia civil, cuando se apruebe el nuevo Código Procesal Civil de Nicaragua, que ha sido presentado por la Corte Suprema de Justicia el día 24 de febrero del 2012, que en su exposición de motivos establece lo siguiente:

Se contempla como una exigencia el deber de comparecer al proceso para la parte que es citada bajo los presupuestos del Medio de Prueba denominado Interrogatorio de Parte, antes conocida como Confesión o Posiciones en Proceso, para el testigo y el perito, no obstante, se establece como único mecanismo de sanción por la incomparecencia injustificada una multa de uno a tres salarios mínimos.

En la Ley N° 815, la sanción es que la autoridad emitirá su sentencia con las consecuencias que se deriva para el no compareciente o declarante evasivo, ver Arto. 61 Ley N° 815.

En relación con la “parte declarante” es notorio observar que su incomparecencia no se penaliza con la antigua confesión ficta o confesión de hecho, pues se ha estimado prudente hacer resplandecer la garantía de orden constitucional contemplada en el (Art. 34.7 Cn) que establece que nadie puede declarar contra sí mismo. Sobre este aspecto se exponen otras consideraciones en el apartado referido a la Prueba denominada Interrogatorio de parte.

Se regula como medio de Prueba el interrogatorio de las partes, que en la evolución procesal se afirma que su antecesor inmediato es la prueba de

Confesión o Posiciones en proceso, que a como bien se conoce ha sido criticada por transgredir normas y garantías de orden constitucional; por ello en la elaboración y sistematicidad de su particular regulación, se ha tenido especial cuidado de manera que no se pueda derivar la vulneración de la garantía constitucional consignada en el art. 34. 7 de la vigente Constitución Política.

En este sentido se hace trascender el derecho que tiene toda persona a no declarar contra sí mismo, en las voces de la norma constitucional que expresa: “Todo procesado tiene derecho, en igualdad de condiciones, a las siguientes garantías mínimas: 7) A no ser obligado a declarar contra sí mismo ni contra su cónyuge o compañero en unión de hecho estable, o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, ni a confesarse culpable”.

De forma categórica se afirma que en el contenido normativo del interrogatorio de parte, no se regula ningún supuesto que pueda dar cabida a la denominada confesión ficta; se avanza cualitativamente en los alcances y significado de este medio de prueba, de manera que la parte citada que deba responder al interrogatorio, tiene la obligación de comparecer al proceso, si no lo hace se ha establecido como único mecanismo de sanción por su incomparecencia injustificada, una multa de uno a tres salarios mínimos, abandonando la presunción legal que contiene el Código de Procedimiento Civil vigente, referida a tener como prueba en contra de la parte citada a absolver posiciones, el negarse a declarar en un proceso, responder con

evasivas o guardar silencio, y no comparecer a la cita judicial, lo que ha dado lugar a muchas injusticias.

A través del interrogatorio de parte y desde la óptica conceptual se puede decir que por este medio de prueba, el actor o demandado puede solicitar el interrogatorio de las demás partes del proceso civil, a fin de obtener certeza sobre los hechos. Los supuestos de procedencia se han simplificado siguiendo la lógica del proceso, de manera que será procedente:

- a) Entre las partes (actor y demandado);
- b) Entre colitigantes cuando exista oposición o conflicto de intereses;
- c) Cuando la parte legitimada no sea el sujeto de la relación jurídica controvertida o el titular del derecho controvertido, se puede solicitar el interrogatorio de dicho sujeto o titular; y
- d) Cuando la persona sujeta a guarda fue autorizada para la realización de un acto o contrato.

Los declarantes brindarán sus respuestas sobre los hechos y circunstancias de los que tengan noticias y que por supuesto guardan relación con el objeto del proceso, lo que por sí mismo significa que están facultados a declarar sobre aspectos personales y no personales, debiendo en este último caso razonar sus respuestas.

Con rigor técnico se manifiesta que el interrogatorio de parte es plena manifestación del modelo procesal que se basa en la oralidad. Propuesta y admitida esta prueba, su práctica es por regla general completamente oral, siguiendo el orden con que se incorporó al proceso. La parte proponente o su

abogado, debe preguntar primero al interrogado, una vez que éste ha dado sus respuestas, los abogados de las demás partes podrán interrogar al declarante, y finalmente su abogado podrá formular las preguntas que consideren conducentes.⁵³

Los otros tres subsiguientes artículos que por estar vinculados con los dos artículos anteriores contenidos dentro de las disposiciones objeto del presente estudio y análisis, considero que también contradicen el precepto constitucional del Arto. 34, numeral 7), estos son los que están regulado en el Capítulo V De la declaración de parte, Arto. 59 Convocatoria a un solo representante, Arto. 60 Trámite y Arto. 61 No comparecencia y efectos de la declaración evasiva, ya que regula que puede ser convocados a declarar el empleador o su representante legal y la posibilidad igualmente de declarar el demandante. Se regula la forma como se tramitará el interrogatorio y los efectos de la no comparecencia a declarar o responder evasivamente, es decir esto puede ser valorado por el judicial como favorable para el proponente o solicitante de la declaración de parte.

Podría argumentarse que estas disposiciones no contradicen las disposiciones constitucionales, argumentando dos cosas:

La primera es que la declaración de parte ya había sido regulada por la Ley N° 185, Código del Trabajo en sus Art. 338 y Art. 339 y durante toda su vigencia

⁵³ Iniciativa de Ley Anteproyecto *Código Procesal Civil de Nicaragua*. Corte Suprema de Justicia. Febrero 2012. Para dictamen en la Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos de la Asamblea Nacional de Nicaragua.

no fue declarada inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia. Sin embargo, en este artículo existe un tratamiento procesal de la Declaración de Parte y lo que es la Absolución de Posiciones, lo cual son un solo medio probatorio único, ya que el resultado de ambos da como resultado la Absolución de Posiciones, lo cual se deduce de lo regulado en el posterior artículo 339 al establecer que: “Los interrogatorios podrán referirse o recaer sobre hechos personales o propios del absolvente. Los interrogatorios serán sencillos, claros y desprovistos de mayores formalismos o actos rituales que puedan intimidar o inducir a error a la parte absolvente. El interrogatorio deberá concretarse a los hechos objeto del debate”.

La segunda cuestión es que lo que trata la norma es de buscar un equilibrio entre las partes en la litis, ya que en el caso del trabajador no cuenta con las pruebas necesarias para ejercer y defender su derecho, ya que las mayorías de las pruebas están en poder del empleador, por ejemplo en control de las vacaciones, del pago del décimo tercer mes.

Ambos argumentos se pueden tomar como válidos, ya que el uno conduce al otro, en virtud que efectivamente el órgano que ejerce el control constitucional no declaró nunca como inconstitucionales los Artos. 338 y 339 del a Ley N° 185, esto porque en ese momento existe una desigualdad entre las partes, ya que efectivamente el empleador posee todas o la mayoría de las pruebas. Sin embargo, esa tesis se desvanece con la aprobación de la Ley N° 815, en virtud a como explicamos en el Capítulo II del presente trabajo, la Ley regula ciertos actos preparatorios de la demanda y es esto lo que permite la igualdad entre

las partes en el proceso, en virtud que es una forma de que el trabajador obtenga distintas pruebas.

Por consiguiente se considera que la declaración de parte surtió sus efectos en la legislación anterior, sin embargo no tiene sustento para persistir con la regulación contenida en la Ley N° 815, ya que a como se explicó anteriormente, existe la figura jurídica de las Diligencias Preliminares al Proceso. Así mismo, que la tendencia del derecho moderno a como se explicó anteriormente, es desaparecer la confesión de parte, con el propósito de respetar el precepto constitucional del Arto. 34. 7) Cn.

4.3. Que hacer frente a la inconstitucionalidad de los cinco artículos

Una vez que la Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, culmine la *vacatio legis* de ciento ochenta días después de su publicación, es mi posición que se puede perfectamente activar el control de constitucionalidad sobre dicha norma a través de dos vía que se explicaran posteriormente, pero ahora se procederá a detallar en que consiste el control constitucionalidad de las leyes.

El control de constitucionalidad de las leyes se materializa a través de la justicia constitucional, que es la jurisdicción encargada de conocer y decidir sobre la validez constitucional de las leyes.⁵⁴ La regulación actual de la justicia constitucional en Nicaragua se encuentra en tres normas; por una parte la Constitución de 1987, que, tras la reforma de 1995, regula en su art.164 las

⁵⁴ ÁLVAREZ ARGUELLO, Gabriel. Op Cit... p. 114.

competencias de la Corte Suprema de Justicia y, entre otras, las encuadrables en la justicia constitucional. Por otra parte, la Ley N° 49, de Amparo, desarrolla esa previsión estableciendo las normas procesales más importantes de cada uno de los procedimientos. Más recientemente, la Ley N° 260, Orgánica del Poder Judicial, concreta y desarrolla, entre otros temas, las competencias constitucionales de la Corte Suprema de Justicia (Título II, cap. I) y de los demás tribunales (en especial, art.5). Por último, los Acuerdos de la Corte Suprema de Justicia pueden completar esa regulación en puntos concretos de naturaleza, sobre todo, organizativa.⁵⁵

La jurisdicción constitucional ha partido de dos grandes sistemas. Por un lado, encontramos el sistema “Americano” o de control difuso, que se estructura sobre la construcción jurisprudencial de la denominada “judicial Review of Legislation” que básicamente consiste en la facultad que tiene todos los jueces para inaplicar las Leyes cuando las juzgan contrarias a la Constitución; en principio aparentemente existe una multiplicidad de controles, no obstante esto es resuelto por el principio de “stare decisis” o del “precedente” lo que significa que la vinculación de los tribunales inferiores a la jurisprudencia de la “Supreme Court of Justice”. Ya hemos observado de qué manera este sistema fue evolucionando y se consolidó en los Estados Unidos de Norteamérica. Pese a que la Constitución no lo establecía de manera categórica, existían elementos en la misma que daban lugar a la conformación de éste.⁵⁶

⁵⁵ PÉREZ TREMP, Pablo. *La Justicia Constitucional en Nicaragua*. Cooperación Científica con Iberoamérica, del Ministerio de Educación y Ciencia español y el Instituto de Cooperación Iberoamericana. p.12.

⁵⁶ GARCÍA PALACIOS, Omar A. *Curso de Derecho Procesal Constitucional Nicaragüense*. Managua. p.12.

Este sistema difuso permitirá que cualquier persona que considere que se le está violentado la disposición Constitucional regulada en el Arto. 34, numeral 7) y que se ventila una litis laboral ante el Juzgado del Trabajo y de la Seguridad Social en su contra, puede perfectamente alegar la inconstitucionalidad en caso concreto ante el Juez, a como lo dispone la Ley N° 260.⁵⁷ La inconstitucionalidad sería concretamente a los Artos: 59, 60, 61, 94 y 95 de la Ley N° 815, sustentando su petición en lo que dispone la Ley N° 49, Ley de Amparo, que establece que el objeto de la mencionada norma es mantener y restablecer la supremacía constitucional según lo dispuesto en los artículos 182, 183, 187 y 196 de la Constitución Política de la República de Nicaragua y el judicial perfectamente tiene la facultad de declarar la inconstitucionalidad de una norma o artículo de la cual dependa el fallo y la considere que entra en colisión con la norma constitucional. La inconstitucionalidad en el caso concreto se puede interponerse en cualquier momento por cualquier ciudadano o ciudadanos.

Por qué se dice que es difuso este sistema en Nicaragua? Porque no hay ni un órgano específico ni un procedimiento directo para tal, pues se halla difuminado, difundido entre otros los Jueces del Poder Judicial, como un

⁵⁷ LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA, Publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 137 del 23 Julio 1998. Artículo 5.- Cuando en un caso sometido para su conocimiento, la Autoridad Judicial considere en su sentencia que una norma, de cuya validez depende el fallo, es contraria a la Constitución Política, debe declarar su inaplicabilidad para el caso concreto. En caso que una de las partes, haya alegado la inconstitucionalidad de una norma, la autoridad judicial deberá pronunciarse necesariamente sobre el punto, acogiendo o rechazando la pretensión. Cuando no hubiere casación y por sentencia firme hubiese sido resuelto un asunto con declaración expresa de inconstitucionalidad de alguna ley, decreto o reglamento, la Autoridad Judicial en su caso, deberá remitir su resolución a la Corte Suprema de Justicia. Si la Corte Suprema de Justicia ratifica esa resolución de inconstitucionalidad de la ley, decreto o reglamento, procederá a declarar su inaplicabilidad para todos los casos similares, de conformidad con la Ley de Amparo.

atributo de éste y no susceptible de “transvase” por la vía interpretativa o analógica a otros órganos del Estado.⁵⁸ Los efectos de la sentencia son inter partes mediante la declaración de inaplicación de la norma en aquellas disposiciones que contradigan la Constitución, es decir los efectos son los típicos del control incidental: inaplicación de la norma contraria a la Constitución con efectos inter partes.⁵⁹

El otro sistema es el control concentrado a través de un recurso directo y abstracto denominado recurso por inconstitucionalidad (artículo 187 Constitución). En este modelo concentrado, la Corte Suprema de Justicia ostenta el monopolio de la declaración de inconstitucionalidad.⁶⁰ Una vez que entre en vigencia la Ley N° 815, cualquier ciudadano o ciudadanos, puede interponer el Recurso por Inconstitucionalidad en contra de la referida Ley, particularmente a los Artos: 59, 60, 61, 94 y 95, en el término de sesenta días conforme lo dispone la Ley N° 49.⁶¹ Por lo que respecta a la legitimación, ésta se prevé de manera amplia ya que el recurso puede interponerlo “cualquier ciudadano o ciudadana” cuando la norma objeto de impugnación “perjudique directa o indirectamente sus derechos constitucionales” (art.6 de la Ley de Amparo). Podría deducirse de este precepto que no existe propiamente una legitimación popular puesto que se exige la existencia de perjuicio directo o indirecto; no obstante, la Corte Suprema de Justicia ha hecho prevalecer la dicción del arto. 187 de la Constitución que exige, exclusivamente “la calidad

⁵⁸ GARCÍA VÍLCHEZ, Julio Ramón. *El Control Constitucional en Nicaragua*. Managua. Corte Suprema de Justicia. 2000. p. 5.

⁵⁹ PÉREZ TREMPES, Pablo. Op. Cit... p.14.

⁶⁰ GARCÍA PALACIOS, Omar A. Op. Cit...p.22.

⁶¹ LEY DE AMPARO, Publicada en La Gaceta, Diario Oficial N° 212 del 4 de Noviembre de 2008. Art. 12. El Recurso por Inconstitucionalidad se interpondrá dentro del término de sesenta días contados desde la fecha en que entre en vigencia la ley, decreto ley, decreto o reglamento.

de ciudadano, norma que prima sobre cualquier otra, pues lo que se pretende con este medio de control constitucional es el mantenimiento de la supremacía constitucional y no solamente la protección de los derechos constitucionales individuales” /SCSJ 110/1991 o SCSJ 170/1992).⁶²

El recurso por inconstitucionalidad de la ley y otras categorías normativas es un recurso que tiene las características de ser un medio directo y abstracto de control de normas y surge en el ordenamiento nicaragüense con la Constitución de 1987. Es un medio utilizado para asegurar y proteger los preceptos constitucionales frente a normas de rango inferior, es decir, para asegurar la supremacía de la norma constitucional.⁶³ Por ello es que al inicio de este capítulo se explicó en que consiste la supremacía constitucional.

⁶² PÉREZ TREMPES, Pablo. Op. Cit... p.16

⁶³ GARCÍA PALACIOS, Omar A. Op. Cit...p.24.

CONCLUSIONES

Después de haber realizado la presente investigación, concluyo en lo siguiente:

1. La historia del Derecho del Trabajo en Nicaragua es muy rica, la que inicia del derecho procesal en el año 1906 y vemos las diferentes etapas en el que ha transitado el Derecho Procesal del Trabajo, ya como un derecho procesal semiautónomo con la aprobación del primer Código en el año 1945; el juicio era verbal civil, con las modificaciones que planteaba el Código Procesal Civil de la época. En el año 1996, se da una mayor autonomía del Derecho Procesal del Trabajo con la aprobación de la Ley N° 185, código del Trabajo, pero creó que el legislador de esa época cometió un error, al incluir el derecho sustantivo, con el derecho procesal y el administrativo en una misma norma. Posteriormente se da un salto cualitativo con la aprobación de la Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que contempla como su base fundamental la oralidad; para la instauración de una justicia laboral más expedita.

2. La iniciativa de instituir un nuevo procedimiento oral en Nicaragua, vendría a presentarnos la oportunidad de obtener una mejor tutela de los derechos sustantivos y del debido proceso en sí, pues de practicarse los actos procesales en los tiempos debidos, con sanciones administrativas a los que imparten la justicia por su incumplimiento, si las pruebas se agotan en una sola audiencia y ante la autoridad laboral; si toda la audiencia se desarrolla en forma oral estaríamos observando en su conjunto pero de manera individual cada uno de

los principios, que nos quedaría por resolver, el de la administración de justicia, que solo se logra con jueces imparciales, profesionales y estudiosos.

3. Es viable la oralidad en los juicios laborales, puesto que el sistema escrito no estaba respondiendo a la demanda de justicia que tantos trabajadores y empleadores demandaban del Poder Judicial, al desarrollarse procesos lentos, engorrosos y despersonalizados.

4. Un aspecto de gran importancia en la creación de los procesos laborales orales, es el conocimiento de los procesos judiciales por jueces especializados, con amplios conocimientos en materia sustantiva y adjetiva del derecho laboral. Es decir, que se debe prescribir que una vez que comience a aplicarse la reforma, sólo los Juzgados del Trabajo especializados conocerán de los conflictos y pretensiones laborales y de seguridad social, para ello indispensablemente se hace necesario la creación de Juzgados del Trabajo especializados a nivel nacional, con cargo de ampliar los estudios de población y de demanda territorial del servicio de justicia laboral. Consecuentemente estos juzgados especializados asumirán la competencia laboral que actualmente tienen los Juzgados de Distrito Civil, Juzgados Locales Civiles y Juzgados Únicos.

5. El principio de la inmediación del juez en las distintas etapas del proceso hacen que el juez nunca pierda conocimiento de la causa y mantenga viva todas las incidencias del proceso, se empodere del caso y se llene de todos los

elementos necesarios para dictar una buena sentencia ajustada a las normas vigentes del derecho laboral.

6. Los artículos 59, 60, 61, 94 y 95 de la Ley N° 815, que a criterio del sustentante tienen aspectos de inconstitucionalidad y que perfectamente pueden activar el mecanismo de defensa de la Constitución Política de la República de Nicaragua, con el presente estudio se proporcionan dos mecanismos que pueden ser utilizados por aquellas personas que compartan el criterio o posición sobre la inconstitucionalidad de los artículos de la Ley N° 815 en mención.

7. Otro aspecto muy positivo de la Ley N° 815, es la nueva concepción de tercerización regulada en el Arto. 81, pero de no aprobarse oportunamente la iniciativa de Ley de Regulación y Ordenamiento de la Tercerización, Subcontratación e Intermediación del Empleo, esta disposición en vez de ser una herramienta jurídica para los trabajadores que vayan a demandar a las empresas tercerizadoras, se convertirá en una letra vacía en su aplicabilidad.

8. Finalmente, es importante destacar que la instauración del sistema oral de juicios laborales requiere de un amplio programa de capacitación no sólo de jueces y magistrados especializados de trabajo, sino que debe comprenderse a toda la comunidad jurídica que es usuaria del sistema judicial, incluyéndose además a universidades, colegios de abogados, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

1. ACOSTA CASTELLÓN, María Luisa, et al, Comentarios a la Constitución Política de Nicaragua, 1ª edic, Managua, Ed Hispamer, 1999, 240 págs.
2. ÁLVAREZ ARGUELLO, Gabriel, La Ley en la Constitución Nicaragüense, 1ª edic, Impreso en España, Ed Cedecs, 1999, 221 págs.
3. ALEMÁN MENA, Donald. Derecho Procesal del Trabajo Nicaragüense, Concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado, 1ª edic, Managua, UPOLI, 2005, 536 págs.
4. ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, et al, Derecho Procesal Laboral, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, 695 págs.
5. BAYLOS GRAU, Antonio, et al, Instituciones de Derecho Procesal Laboral, 2ª edic, Valladolid, Ed. Trotta S.A. 1995, 633 págs.
6. BARRIO CALLE, María Asunción, Los Principios Rectores del Proceso Laboral Recogidos en el Artículo 74 de la LPL, “Revista de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia”, Publicación: Aranzadi Social núm. 6/2004 parte Estudio, Ed Aranzadi, SA. Pamplona, 2004, 25 págs.

7. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, 3^a edic, Ed Trillas, México, 2000, 521 págs.
8. CASTILLO MASIS, Ignacio, et al, Comentarios a la Constitución Política (parte Dogmática), 1 era Edición. Managua, Ed Centro de Derechos Constitucionales, 1994, 712 págs.
9. CASTRO RIVERA, Edwin y CALDERÓN MARENCO, Margine, Derecho Constitucional Nicaragüense, 1^a edic. Managua, Ed Calderón – Castro, 2007, 400 págs.
10. CUAREZMA TERAN, Sergio J, LUCIANO PICHARDO, Rafael, Nuevas Tendencias Derecho Constitucional y el Derecho Procesal Constitucional, INEJ, 2011, 730 págs.
11. CUAREZMA TERAN, Sergio J, ESCOBAR FORNOS, Iván, Homenaje al Profesor Héctor Fix Zamudio, 1^a edic, Managua. INEJ, 2010, 616 págs.
12. Constitución Política de la República de Nicaragua, Diario Oficial La Gaceta, 16 de septiembre de 2010, N° 176, Managua.

- 13.** Dictamen de la Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, emitido por la Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos de la Asamblea Nacional de Nicaragua, 2012, 66 págs.

- 14.** Diccionario de la Real Academia Española. Ed 23 Electrónica en Cd – ROM. 2009-2010, 946 págs.

- 15.** ESCOBAR FORNOS, Iván, Introducción al Proceso, Ed Hispamer, Colección de Textos Jurídicos, 1998, 336 págs.

- 16.** ESCOBAR FORNOS, Iván, Estudios Jurídicos, Ed del Centro de Documentación e Información, 2010. Tomo II, 638 págs.

- 17.** GARCÍA, Piedad- MÁRQUEZ, Escudero, Manual de Técnica Legislativa, CIVITAS, 1ª edic, octubre 2011, 356 págs.

- 18.** GARCÍA VILA, Mónica, Diligencias preliminares y la negativa a su práctica, (ART.261 LEC 1/2000), Dpto. Derecho Administrativo y Procesal, Universidad de Valencia, 2002, 23 págs.

- 19.** GARCÍA PALACIOS, Omar A, Curso de Derecho Procesal Constitucional Nicaragüense, Managua, Nicaragua, 84 págs.

20. GARCÍA VÍLCHEZ, Julio Ramón, El Control Constitucional en Nicaragua, Managua, Corte Suprema de Justicia, 2000, 162 págs.

21. GUILLÉN OLCINA, Jorge Juan, Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, Publicación: Aranzadi Social núm. 10/2012, Ed Aranzadi, SA, Pamplona, 2012, 26 págs.

22. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, Ignacio, El Objeto de la Práctica Probatoria, “Revista de la Universidad de Oviedo”, Publicación: Aranzadi Social núm. 10/2006 parte Estudio, Ed Aranzadi, SA, Pamplona, 2006, 48 págs.

23. GUAS, Jaime, El Proceso del Trabajo en la Teoría General del Derecho Procesal, Rev. Univers, De Oviedo, 1949, 366 págs.

24. http://html.rincondelvago.com/principios-procesales_1.html. Derecho costarricense. Legislación costarricense. Jurisprudencia costarricense. Normativa costarricense. Inmediación. Concentración. Procesos civiles.

25. <http://www.buenastareas.com/ensayos/La-Oralidad - En - El - Proceso - Laboral/1006841.html>, La Oralidad en El Proceso Laboral Colombiano. BuenasTareas.com. Recuperado 10, 2010.

26. LACAYO BERRÍOS, Iván Francisco, Derecho Parlamentario Nicaragüense, 1ª edic, Ed Jurídica, 2011, 286 págs.
27. Ley N° 185, Código del Trabajo, Diario Oficial La Gaceta, 30 de Octubre de 1996, N° 205, Managua.
28. Ley N° 260, Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua, Diario Oficial La Gaceta, 23 Julio 1998, N° 137, Managua.
29. Ley N° 606, Ley Orgánica del Poder Legislativo de la República de Nicaragua, Diario Oficial La Gaceta, 06 de febrero 2007, N° 26 y su Reforma, Diario Oficial La Gaceta, 21-12-12, N° 245, Diario Oficial La Gaceta, 28 de enero de 2013, N° 16, texto consolidado con reformas incorporadas, Managua.
30. Ley N° 49, Ley de Amparo, Diario Oficial La Gaceta, 4 de noviembre de 2008, N° 212, Managua.
31. Ley No. 755, Ley de Reforma y Adiciones a la Ley N° 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, Diario Oficial La Gaceta, 24 de Marzo del 2011, N° 57, Managua.

- 32.** Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Diario Oficial La Gaceta, 29 de Noviembre del 2012, N° 229, Managua.

- 33.** LEVAGGI, Virgilio, Comentarios Técnicos sobre el Anteproyecto de Código Procesal Laboral Nicaragüense, Director OIT, Ginebra, 2012, 10 págs.

- 34.** LORCA NAVARRETE, Antonio María, et al, Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral Español, 2ª edic. Dykinsa, Madrid, 1993, 536 págs.

- 35.** MONTOYA MELGAR, Alfredo, et al, El nuevo Procedimiento Laboral, Madrid, Ed Tecnos, S.A. 1990, 379 págs.

- 36.** MONTERO AROCA, Juan, Influencia de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 2000 (RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892) en la prueba del proceso laboral, Ed. Tirant, Madrid, 2000, 32 págs.

- 37.** PÉREZ TREMPs, Pablo, ESTUDIOS, La Justicia Constitucional en Nicaragua, este trabajo tiene su origen en el proyecto La Justicia como elemento de consolidación de la democracia en Centroamérica, coordinado por R. Hernández Valle y P. Pérez Tremps, y financiado por el Programa de Cooperación Científica con Iberoamérica, del Ministerio

de Educación y Ciencia español y el Instituto de Cooperación Iberoamericana, 27 págs.

38. ROJAS AMANDI, Víctor Manuel, Filosofía del Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México, Ed Rodolfo Montiel Herrera, 1991, 324 págs.

39. SANDINO ARGÜELLO, Rodolfo, Compendio de Derecho del Trabajo Nicaragüense, Vol. I, Ed Colección de Ciencias Jurídicas de la Universidad Centroamericana, Managua, 1970, 351 págs.

40. Sentencia de la Sala Constitucional N° 1347 de 9 de noviembre de 2001, Publicada en la “Revista de Derecho Público N° 81, (enero-marzo)”, Ed Jurídica Venezolana, Caracas 2000, 295 págs.

41. Sentencia N° 217, Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala de lo Laboral, Managua, seis de diciembre del año dos mil, de las once y quince minutos de la mañana.

42. SOLÍS BARKER, Humberto, Breve Reseña Histórica de Tribunales Laborales, Poder Judicial, Memoria 2011-2012, 20 págs.

43. VALLADARES CASTILLO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo Primera Instancia, Ed Bitecsa, León, UNAN, 2000, 194 Págs.

- 44.** VALLADARES CASTILLO, Francisco, Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral, 1^a. edic. León, Nicaragua, Ed Universitaria de la UNAN, 1997, 231 págs.
- 45.** VALLADARES CASTILLO, Francisco, Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social, la ed, Managua, Ed Bitecsa, 2003, 216 págs.

ANEXO

Para efectos de tener una lectura integral y accesible, se adjunta como anexo a la presente investigación, la Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Publicado en la Gaceta, Diario Oficial N° 229, del 29 de noviembre del 2012, sobre la cual versa la Tesis.