

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA – LEÓN
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
UNAN - LEÓN



Tesis de Maestría para optar al Grado de
Máster en Derecho Procesal

Tema

**Procesos en los Conflictos Colectivos de Carácter
Jurídico y Económico Social en Nicaragua**

Maestrante:

Francisco Valladares Castillo

Tutor:

Dr. Carlos José Hernández López

León, Nicaragua, Noviembre de 2010.-

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es la Tesis para obtener el Grado Académico de Máster en Derecho Procesal, Título extendido por la casi Bicentenaria Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, la que desde el año de mil novecientos ochenta y uno se le conoce como Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN – LEÓN).

El presente trabajo constituye una investigación bibliográfica que durante sus años de experiencia ha cosechado el autor, se denomina: “Procesos en los Conflictos de Carácter Jurídico y Económico Social en Nicaragua”, esta institución es parte del Libro Segundo del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Derecho Procesal del Trabajo.

Me motiva a escribir este tema porque creo que es necesario que tantos juristas, abogados, empleadores y trabajadores conozcan algo del tema, pues esto no es lo último que se escribe, ni tampoco lo más profundo, creo que otros investigadores amantes del Derecho del Trabajo realicen y profundicen esta investigación.

En él, se hace un estudio de los conflictos colectivos de carácter jurídico y económico – social, se parte de su Historia en Nicaragua, tomando en consideración las partes que el autor crea formaban parte del tema, es en realidad, como se dijo anteriormente, una investigación bibliográfica.

Las fuentes utilizadas fueron la Constitución, como fuente jurídica formal que constituye la fuente hegemónica del actual sistema jurídico de Nicaragua; el Código del Trabajo y Leyes Complementarias; la Doctrina que juega un papel fundamental en la transformación del Derecho, más en Nicaragua que este tipo de Derecho es nuevo, pues sus técnicas y procedimientos rebasan las de otros derechos, algunas Jurisprudencias que contribuye aún cuando sea en corta escala al perfeccionamiento de las instituciones a la solución de las numerosas necesidades jurídico – sociales, está es una innovación normativa que viene, en definitiva a consagrar el sistema jurídico en Nicaragua.

El presente trabajo consta de ocho capítulos:

El primero, bastante doctrinario que se refiere a los Conflictos Colectivos de Trabajo, en él se reflejan, el concepto, cómo la definen varios maestros, sus causas, estructuras, hasta llegar a los conflictos sobre aplicación del derecho y conflictos de regulación.

Un segundo capítulo que es la Historia de este tipo de conflictos en Nicaragua, me parece muy importante y rico en datos, se quiso escribir brevemente sobre la historia viva de estos conflictos en Nicaragua, partiendo de La Gaceta y otros documentos que también hacen historia.

Un tercer capítulo en el se escribe sobre los Principios Rectores del Procedimiento Laboral en Nicaragua, aplicados al tipo de conflictos que se estudian; otro capítulo en donde se describen las Fuentes Procesales del Trabajo aplicándolas a lo administrativo. El capítulo quinto, De las Autoridades Laborales, pues todas las

que aparecen en el Código, intervienen en esta clase de conflictos, el sexto capítulo, se refiere a los términos, el séptimo se estudia la “Implicancia y Recusación”; y por último el octavo capítulo en donde se analiza el Proceso en los Conflictos Colectivos de carácter jurídico y económico social.

El autor invita a todos los estudiantes del Derecho Procesal del Trabajo a seguir investigando en bien de los investigadores, el Derecho Procesal de Nicaragua y para Nicaragua misma.

Agradezco a mi esposa Claudia Alonso Rivas, a mi hija Ana por haberme impulsado a realizar este esfuerzo, a mi tutor, amigo y hermano Carlos Hernández López por haber dirigido la presente tesis; a mis maestros, y al Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNAN - LEÓN, Msc. Mauricio Carrión por haberme dado la oportunidad de estudiar este curso de Postgrado, y también a Rosa Córdoba y Miriam Rojas por haber levantado el texto de este trabajo de Tesis.

CAPÍTULO I

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

- 1.1. Concepto.
- 1.2. Causas de los Conflictos de Trabajo.
- 1.3. Estructura.
- 1.4. Clasificación de los Conflictos de Trabajo
- 1.5. Conflictos Individuales y Conflictos Colectivos.
- 1.6. Conflictos sobre aplicación del Derecho y Conflictos de Regulación.

1.1. CONCEPTO

La palabra conflicto, etimológicamente hablando deriva de la voz latina **confligere** que significa combatir. El Diccionario Larrousse dice que significa "*choque, combate, antagonismo, conflicto de intereses*"(...)

El maestro Guillermo Cabanellas de Tórres en su "Diccionario Jurídico Elemental" expresa que: Conflicto es los más recio de un combate, pelea o contienda(...). **COLECTIVO DE TRABAJO.** La oposición o pugna manifestada, entre un grupo de trabajadores o uno o más patrones.(...)- **INDIVIDUAL DE TRABAJO.** El surgido como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero y que define intereses personales de los contratantes,(...).

En su acepción jurídica encontramos una gran variedad de definiciones de los conflictos de trabajo. En el presente trabajo se refiere la del maestro mexicano Mario de la Cueva para quien los conflictos de trabajo son las controversias que se

suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.¹

En este orden de ideas el autor español Alfredo Montoya Melgar, dice: "El conflicto de trabajo es por consiguiente, una situación jurídica laboral (relación contractual, relación colectiva, relación de Seguridad Social, etc.), basada en un objeto conflictivo jurídico-laboral, y exteriorizada a través de un procedimiento establecido por el derecho para dirimir tales controversias"².

Por su parte, el maestro Baltazar Cavazo Flores, en su obra "**35 Lecciones de Derecho Laboral**", señala que por "Conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicio retribuidos por el patrón al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa, los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de participantes en los mismos"

Agrega este autor que "las controversias, presiones o diferencias que se producen entre trabajadores y empresarios se denominan conflictos de trabajo, sean individuales y colectivos; pues lo que interesa para la calificación es que se produzca una situación de pugna o choque entre las partes que son sujetas del derecho de trabajo, o, por lo menos en relación a una de ellas".³

1.- Tena Suck Rafael y Hugo Italo Morales, **Derecho Procesal del Trabajo**, 3a. Ed. México, ED, Trillas, 1968, 221 Págs.

2.- Montoya Melgar Alfredo, **Derecho del Trabajo**. 15 ed. Tecnos S.A. 1994, 804 Págs.

3.- Tena Suck, *op. cit.* p. 29.

El doctor Manuel Alonso García en su Libro "**Curso de Derecho del Trabajo**", conceptúa el conflicto de trabajo definiéndolo como "toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma, o entre las partes de un Convenio Colectivo".⁴

Todos los autores coinciden que el conflicto de trabajo consiste generalmente en una discusión o controversia sobre cualquier aspecto de la relación de trabajo entre el empleador y el trabajador, predicándose como consecuencia de ello, alguna alteración o anormalidad.

Lo normal sería que dicha relación se fuera desarrollando de acuerdo con los dictados del Código del Trabajo que regula las relaciones de trabajo, sin embargo, en la realidad son muchas las veces en que los hechos no transcurren de dicha manera, viéndose afectada la relación de trabajo por situaciones conflictivas cuyas causas son múltiples y dependen de diversas circunstancias.

1.2. CAUSAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Los conflictos de trabajo son, sin lugar a dudas, manifestaciones de lucha de clases, al constituir la más clara y rotunda contradicción entre la clase desposeída en contra de la clase poseedora de la riqueza que es la minoritaria.

Con la aparición de la propiedad privada la sociedad se dividió en dos clases perfectamente diferenciadas que se llamaron en el esclavismo, esclavo y

4.- Alonso García Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, 10o. Ed. Barcelona, Ed. Ariel S.A. 1987. 836 Págs.

esclavistas; en la edad media, siervos y señores feudales; en la edad actual o del capitalismo industrial, proletarios de la ciudad y del campo y capitalistas poseedores de los medios de producción; cabe señalar que la lucha de clase de las épocas antiguas y modernas no tuvo la misma característica que tiene la lucha social de nuestros días. Ahora bien, la pugna social, como todos sabemos, dentro del régimen capitalista tiene una clara manifestación en los conflictos de trabajo. En tal virtud podemos concluir que en el sistema capitalista, los conflictos son consecuencias de causas económico sociales producto de las contradicciones existentes, y sobre todo en los abusos y opresión hacia la clase trabajadora, ya que es bien sabido que en una empresa que cumple con la ley y respeta la dignidad e integridad de sus trabajadores, se disminuyen notablemente las pugnas que pudieran generarse; en suma, los conflictos de trabajo se generan por un desequilibrio de los factores de producción o por la violación de un derecho.

1.3. Estructura

Según el maestro Alonso García, citando a Bayón, dice que en todo conflicto existen los presupuestos, los actos preparatorios y el acto perfección del mismo. Aceptando, en lo sustancial, las conclusiones del autor mencionado podemos, en efecto, diferenciar los tres momentos, caracterizándolos de acuerdo con el siguiente cuadro:

- A) **Presupuestos.** Quiere decir tanto como hechos o realidades necesarios, sin los cuales no hay conflictos posible, y sin cuya existencia, por tanto, no cabe hablar ni siquiera de controversia jurídica. Son los tres que Bayón enumera a saber:

- a) Relación jurídica previa, ya que sin relación laboral preexistente no puede haber conflicto laboral.
- b) Hecho determinante del conflicto, causa del mismo, y que engendra la situación de enfrentamiento entre las partes de la relación. Este hecho puede tener su origen en la voluntad de una de las partes, en la de un tercero ajeno a la relación, o provenir de una circunstancia objetiva, conectada directamente o no con la relación cuya alteración provoca.
- c) Subjetivación de la causa de conflicto, con virtualidad suficiente para hacer que nazca en una de las partes, por virtud de la transformación operada, una pretensión, que podrá o no actualizarse, dando lugar, en caso afirmativo, a la perfección del conflicto, y quedando, en el supuesto contrario, como creencia interna, sin fuerza ninguna habilitante para originar un litigio entre partes.

B) **Actos preparatorios**, o previos al conflicto en cuanto tal, que se integran, en realidad, por la sucesión de momentos a través de los cuales la pretensión deducida por una de la partes se materializa definitivamente como suficiente para poner en marcha los instrumentos legales o convencionalmente previstos para resolver el conflicto. Bayón, separa bajo este concepto, cinco momentos diferentes:

- a) Exteriorización de la pretensión, o mejor, manifestación de ésta ante el órgano competente, en alguna o algunas de las formas adecuadas para producir los efectos jurídicos previstos, que el ordenamiento jurídico liga tal planteamiento.

- b) Notificación de la pretensión anteriormente manifestada, a la otra parte, en su caso, la actualización del proceso llamado a dirimir, por los cauces jurídicos establecidos, el conflicto planteado.
- c) Negativa de la parte requerida a aceptar la pretensión en los términos en que aparece formulada. Su aceptación, por el contrario, daría lugar a una situación, a lo sumo, de aparente conflicto, pero no a un conflicto verdadero. Se trataría, en tal caso, de manifestaciones privadas, en el ámbito de la libre expresión de las partes de un negocio jurídico, apto como tal para resolver posibles diferencias entre las mismas, para modificar las condiciones de la relación que las vincula, o incluso para darla por extinguida en los términos que de mutuo acuerdo conviniesen.
- d) Ratificación en su pretensión de la parte que originalmente la planteó, no conformándose con la negativa anterior en forma de desistimiento de su posición originaria, ni aceptando la posible contrapropuesta o contrapretensión que, en caso, presente la parte requerida inicialmente.
- e) Acto de perfección del conflicto, que es en palabras de Bayón "aquel por el cual se manifiesta de forma definitiva y eficaz en derecho el acuerdo de las partes de una relación jurídica de trabajo individual o colectivo de hacer nacer una discrepancia sobre el valor, términos o subsistencia de esa relación". Este acto puede ser, en efecto, expreso o tácito, simple o complejo, simultáneo o receptivo y de una u otra forma y grado.⁵

5.- Alonso García, *op. cit.* pp. 672 y 673.

1.4. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Los conflictos de trabajo, atendiendo a diversos criterios, se pueden dividir:

- 1.- Atendiendo a la configuración de los sujetos en litigio y a la naturaleza de los intereses debatidos, en individuales y colectivos;
- 2.- Atendiendo a la finalidad perseguida al plantearse el conflicto, se distinguen los conflictos sobre la aplicación del derecho, y los conflictos de regulación.

Algunos autores suelen clasificar los conflictos de trabajo atendiendo al procedimiento y órgano de solución; en realidad, esta separación no afecta al conflicto en sí, sino a la forma de dirimirlo. Alfredo Montoya Melgar en la octava edición de su obra de Derecho del Trabajo dice de los conflictos individuales y colectivos lo siguiente:⁶

1.5. CONFLICTOS INDIVIDUALES Y CONFLICTOS COLECTIVOS

- a) El conflicto individual es el surgido entre un trabajador y un empresario, teniendo como materia u objeto el debate sobre el reconocimiento de un derecho subjetivo de carácter singular. Sigue siendo individual el conflicto, que aun afectando a varios trabajadores o empresarios, tiene como base la discusión de intereses de carácter singular; en tal caso, la doctrina científica habla de conflictos pluri-individual o acumulativo, separándolo netamente del conflicto colectivo.

6.- Montoya, op. cit. p. 691.

En suma, son partes típicas de un conflicto individual de trabajo los mismos sujetos del contrato singular de trabajo.

- b) El conflicto colectivo se distingue del individual tanto por su objeto como por los sujetos.

En cuanto al objeto sobre el que se litiga, el del conflicto colectivo viene constituido por un interés colectivo, entendiendo por tal interés que, lejos de ser exclusivo de un individuo o sumas individuales singularmente considerados, se atribuye a un grupo o colectividad laboral, precisamente en cuanto tal colectividad. No es necesario para que exista verdadero interés colectivo que éste se extienda de hecho o in actu a todo el grupo laboral que se trate; basta por el contrario, que el interés sea, por su naturaleza, susceptible de extensión a todo el grupo, para que pueda calificarse de colectivo.

En cualquier caso, la noción de interés colectivo es el resultado de una simplificación socio-jurídica. Decir que el "Interés Colectivo" es algo distinto y autónomo frente al conjunto de los intereses individuales del grupo equivale a realizar una tarea de idealización o abstracción lógica, en la que se pasa de la suma de intereses individuales, de imposible o muy difícil verificación, a la síntesis ideal o arquetipo de esos intereses.

Por lo que se refiere a los sujetos del conflicto colectivo, la peculiaridad frente a los del conflicto individual afecta sustancial y necesariamente a la parte trabajadora. Titular del interés colectivo no es, obviamente, el trabajador singular, sino las organizaciones sindicales de trabajadores, los órganos representativos del

personal de la empresa o incluso cualquier grupo colectivo de trabajadores. De todos modos, la legitimación para iniciar el procedimiento destinado a dirimir y resolver el conflicto se atribuye comúnmente a los órganos representantes sindicales (o unitarios).

De otro lado, la solución del conflicto individual afecta exclusiva y tácitamente a quienes han sido partes en él, inversamente, la solución del conflicto colectivo, afecta de un modo genérico a todos los integrantes, presentes y futuros, del grupo o colectividad implicada en el conflicto.

La separación entre uno y otro tipo de conflictos ha tenido y tiene importantes repercusiones sobre los respectivos sistemas jurídicos de solución. Mientras que el conflicto individual viene siendo dirimido y resuelto tradicionalmente, en vía procesal estricta, el conocimiento y decisión sobre el conflicto colectivo se encomienda a menudo a vías que no son jurisdiccionales: Comisiones de Conciliación, Órganos Arbitrales, Órganos Mediadores, etc.

La razón del "procesalismo" dominante en la resolución de los conflictos individuales y del "anti-procesalismo" (o, a lo sumo, del procesalismo atenuado) característicos de los colectivos se encuentra, sin duda, en el hecho de que los conflictos individuales son siempre conflictos sobre aplicación del derecho, en tanto que los colectivos pueden ser tanto conflictos de aplicación, como de regulación; estos conceptos de conflictos de aplicación y de regulación, que se explican seguidamente.

1.6. CONFLICTOS SOBRE APLICACIÓN DEL DERECHO Y CONFLICTOS DE REGULACIÓN

La distinción entre Conflictos sobre Aplicación del Derecho y Conflictos de Regulación, terminología que otros autores sustituyen por la de conflictos jurídicos y económicos, o por la de conflictos jurídicos y de interés, en nuestra opinión menos precisa, puesto que en todo conflicto jurídico subyace un conflicto de intereses valorables económicamente; hace referencia al objeto o finalidad del conflicto; en el primer caso, se trata de aplicar la regla jurídica existente al caso controvertido (conflicto sobre aplicación) en el otro caso se trata, más radicalmente, de crear, modificar o suprimir la regla jurídica (conflicto de regulación).

Los conflictos sobre aplicación del derecho, son pues, aquellos que surgen con ocasión de la interpretación y aplicación de una norma (legal, reglamentaria o convenida), cuya pervivencia no es cuestionada por los litigantes. Tales conflictos pueden indistintamente ser individuales o colectivos, y su naturaleza determina que su solución se encomienda predominantemente a órganos dirimentes desempeñados por Técnicos en Derecho, esto es, por jueces profesionales o, en su caso, por árbitros de derecho.

Los conflictos de regulación son aquellos en los que, lejos de discutirse la aplicación de una norma, el caso litigioso concreto es la propia norma la que se cuestiona, se debate la oportunidad de la norma existente, pretendiéndose su modificación o sustitución por otra (el caso típico es el de la negociación de un nuevo convenio colectivo) o, simplemente, se postula el dictado de una nueva

norma que cubre una situación de vacío normativo. No existe pues, en estos conflictos, las pretensiones de que se satisfaga un derecho subjetivo preexistente, sino que la base del debate radica en la petición de una normativa distinta de la vigente. Cuestión diversa es, evidentemente, que la adopción de una nueva normativa (sea suprimiendo la anterior, sea modificándola, sea creando una norma), con la que se pone fin al conflicto, haga surgir derechos *uti singuli* para los trabajadores y empresarios afectados por la modificación normativa.

Los conflictos de regulación, en fin, son siempre colectivos, en cuanto que en ellos se deduce el interés común de una colectividad de trabajadores.

Así como la solución típica del conflicto sobre aplicación del derecho es la solución jurisdiccional, la solución del conflicto de regulación discurre por muy diversas vías, no necesariamente excluidas entre sí, y que pueden resumirse del modo siguiente:

- Solución inter partes por conciliación; los propios contendientes se concilian (de modo informal o siguiendo un procedimiento prefijado, recurriendo o no a la modificación de un tercero).
- Solución inter partes por celebración de un Convenio Colectivo; las partes en litigio ponen fin a sus diferencias negociando un Convenio.
- Solución arbitral: un órgano arbitral dicta un laudo resolviendo el conflicto.
- Solución jurisdiccional: el Juez laboral dicta la llamada "sentencia colectiva de carácter normativo" (tal fue el sistema característico del Derecho Corporativo italiano).

CAPITULO II

BREVE HISTORIA DE PROCESOS EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO Y ECONÓMICO SOCIAL EN NICARAGUA

En el Título VI Procedimiento de los Juicios de Trabajo del Código de 1945, publicado el primero de febrero, Gaceta Diario Oficial número 23 refiere en el Capítulo III de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social, Arto. 302 a 325 de esa disposición legal acerca de este tipo de Conflictos y dicen lo siguiente:

Antes de declarar una huelga o paro los patrones y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio de arreglo directo, con la intervención de ellos o de cualquier otro representante de los mismos. (Arto. 302 CT).

Cuando las negociaciones entre patrones y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General del Trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes a su dictamen o por medio de la autoridad política o del Trabajo Local. La Inspección velará porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte córdobas, si se tratare de trabajadores sin perjuicio de que la parte que ha cumplido pueda exigir ante los Tribunales del Trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubiere causado. (Arto. 303 CT).

Los representantes a que se refiere el artículo 302 no podrán ser más de tres por cada parte. (Arto. 304 CT).

Dentro del período de las pláticas de arreglo directo los interesados o sus representantes suscribirán por duplicado un pliego de peticiones, que entregarán a la respectiva Junta de Conciliación.

La Junta dará inmediatamente constancia de la hora exacta en que recibió las peticiones y al mismo tiempo enviará, una de las copias a la otra parte afectada exigiéndole acuse de recibo y citándola a una audiencia para tratar del asunto. (Arto. 305 CT).

El pliego de peticiones expondrá claramente en que consisten éstas y a quien o a quienes se dirigen, cuales son las quejas, la situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en estos prestan sus servicios, los nombres y apellidos de cada uno de los mismos y el de los delegados nombrados, le número y nombre de los patrones y trabajadores que apoyan el conflicto, así como la fecha del pliego de petición suscita con la firma de los delgados en su caso.

En el mismo pliego de peticiones los delegados señalarán casa para oír notificaciones en la población donde tiene su asiento el Juzgado o en las cercanías del lugar de trabajo donde está ocurriendo el conflicto; y podrán designar un asesor, con facultades suficientes para que les ayude a mejor cumplir su contenido. (Arto. 306 CT).

Transcurrido cinco días de enviado el pliego de peticiones a la parte contraria si ésta no hubiere concurrido a la comparecencia o no hubiere aceptado las peticiones, la Junta abrirá una investigación para los efectos del artículo 309. (Arto. 307 CT)

Notificado el auto que ordena la investigación, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Inspector del Trabajo y comunicada por medio de la Junta de Conciliación a la parte interesada; siendo entendido en todo caso que si el sesenta por ciento de los trabajadores declarados en huelga hicieren nuevos contratos de trabajo con otros patrones, la Junta de Conciliación, una vez constatado el hecho, autorizará al patrón contra quien se declaró la huelga a hacer nuevos contratos de trabajo, con lo cual la huelga queda terminada de hecho. (Arto. 308 CT).

La Junta participará inmediatamente la investigación asesorándose de los peritos que designe para el efecto de llevar a cabo un completo estudio del conflicto planteado, de sus causas y circunstancias, pudiendo practicar toda clase de inspecciones permitidas por la Ley en los establecimientos del negocio de que se trate, recabar de todas las autoridad, comisiones técnicas, instituciones y personas los informes que le sean necesarios y formular a las partes, autoridades, etc, los cuestionarios que crean convenientes para el esclarecimiento del conflicto, siendo obligación de aquellos a quienes se dirijan esos cuestionarios, dar contestación a los mismos. (Arto. 309 CT).

El plazo para hacer las investigaciones será fijado por la Junta, atendiendo a la gravedad y demás circunstancias del conflicto, y no podrá exceder de diez días. (Arto. 310 CT).

Terminado el estudio de la Junta formulará un informe en el cual consignará el resultado obtenido y un dictamen relativo a la forma en que según su opinión pueda solucionarse el conflicto y prevenirse su repetición.

El informe y el dictamen de los técnicos se pondrá a la vista de las parte en un término de setenta y dos horas, para que formulen sus objeciones y si se hace alguna, se señalará día y hora para la celebración de una audiencia de pruebas. Esa audiencia de prueba tendrá por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor que se asigne por los técnicos a algunos de los consignados. (Arto. 311 CT)

Si después del trámite de que habla el artículo anterior, hubiere arreglo, se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar el convenio que se redacte, la rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de trescientos a mil quinientos córdobas, tratándose de patronos; y diez a cincuenta córdobas para cada uno de los recurrentes si se tratare de trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a la conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad. Dicha parte también podrá optar por pedir a los Jueces del Trabajo la ejecución del acuerdo a costa del infractor o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos determinen. (arto. 312 CT).

Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenio someter la disputa a arbitraje, la Junta resolverá la ilicitud de la huelga o paro y que debe reanudarse el trabajo dentro de veinticuatro horas o bien que aquellos son lícitos y en tal caso pueden llevarlo a efecto. Esta resolución inmediatamente será consultada al Tribunal Superior quien resolverá en el plazo de veinticuatro horas y comunicará su resolución telegráficamente para los fines de su ejecución. (Arto. 313 CT).

La Junta al mismo tiempo elevará un informe conteniendo la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolver; además determinará cual de estas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto al arbitraje propuesto o insinuado. (Arto. 314 CT).

El informe de que habla el artículo anterior, o en su caso, el convenio de arreglo será firmado por todos los miembros de la Junta de Conciliación y por el Secretario de ésta. Si las partes convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos y pruebas que se hayan aportado durante la Conciliación servirán de base para el juicio correspondiente. (Arto. 315 CT).

Siempre que los interesados sometan las diferencias que ocasionaren o pudieren ocasionar una huelga o un paro a conocimiento de arbitraje, deberá reanudar los trabajos que se hubieren suspendido.

Esta reanudación se hará en las mismas condiciones existentes en el momento en que se presentó el pliego de peticiones a que se refiere el artículo 305, o en cualquier otro más favorable para los trabajadores. (Arto. 316 CT).

Con la certificación del convenio de someter el asunto al Tribunal de Arbitraje cualquiera de las partes se presentará al Juez del Trabajo para que organice aquel (Arto. 317 CT).

Organizado el Tribunal pedirá a la Junta de Conciliación todo lo diligenciado por esta y una vez que haya recibido dicho expediente citará a una audiencia dentro de veinticuatro horas a las partes o a sus representantes para que en ella formulen las recusaciones que sean de su derecho, y las excepciones que vieren convenirles. Resueltas estas cuestiones en la misma audiencia no podrá abrirse más discusión sobre la materia, sin perjuicio de que los miembros del Tribunal que tengan motivos de impedimento o causal de excusa y conozcan una u otra deben presentarlos en el mismo momento. Será motivo de excusa o de recusación para dichos miembros el haber conocido del mismo asunto en la Junta de Conciliación. (Arto. 318 CT).

Después del trámite y resolución legal a las cuestiones de que habla el artículo anterior, el Tribunal de Arbitraje previa las informaciones hechas por la Junta de Conciliación o la que el Tribunal dispusiere hacer de nuevo, con los mismos derechos de que trata el Arto. 309, dictará sentencia dentro de los diez días posteriores a la terminación de la información dicha. (Arto. 319 CT).

La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho, de las que importen reivindicaciones económico-sociales que la ley no imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a estas últimas, podrá el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en consecuencia, negado o accediendo, total o parcialmente a lo pedido.

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuales han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el Tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en el futuro. (Arto. 320 CT).

Todo fallo arbitral se pasará al Juez del Trabajo para su debida notificación por la Secretaría a las partes y una copia autorizada del mismo se enviará a la Inspección General del Trabajo. (Arto. 321 CT).

De dicho fallo cabrá el recurso de revisión ante el Tribunal Superior del Trabajo y una vez firme la sentencia se ejecutará por el Juez del Trabajo en la forma legal. (Arto. 322 CT).

La sentencia arbitral será obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, que no podrá ser inferior a seis meses. (Arto. 323 CT).

Mientras estén en vigor los contratos individuales que se ajusten a una Convención Colectiva o mientras no haya incumplimiento de un fallo arbitral, no podrán plantearse huelgas o paros que no se funden en hechos distintos de los previstos en unos u otros, a menos que el alza del costo de vida, la baja del valor

de la moneda nacional u otros factores análogos, que las Juntas de Conciliación apreciarán en cada oportunidad, alteren sensiblemente las condiciones económico-sociales vigentes en el momento en que se celebró el contrato o se dictó la sentencia arbitral. (Arto. 324 CT).

Todas las disposiciones del Código de Procedimiento Civil y de la Ley Orgánica de Tribunales se aplicarán a los casos de este capítulo en cuanto no se oponga a lo especialmente previsto en este (Arto. 325 CT).

El 12 de octubre de 1962 se promulgó una reforma al Título, Capítulo III, Arto: 302 a 325, las reformas al presente, se dieron para lograr según las autoridades de la época, lo siguiente:

- a) Que las Juntas de Conciliación sean organismo de fácil integración, dirigidas por funcionarios con experiencia en negociación colectiva, y organizadas con carácter temporal para conocer casos determinados.
- b) Que el procedimiento sea expedito, de fácil cumplimiento y sin vacíos, ni lagunas que lo entorpezca.
- c) Que para declarar y realizar una huelga se consulte a los trabajadores directamente afectados, para que la decisión que se adopte sea la expresión genuina de la voluntad de la mayoría y no ocurra como ha sucedido en algunos casos, en los que sin contar con aquel respaldo se lanza a los obreros a movimientos de esa clase, tal vez precipitadamente, perjudicando, sin necesidad, la débil economía de quienes sólo viven de producto del diario del trabajo.

- d) Que cuando sea posible lograr un entendimiento entre las partes y cuando la presión de la huelga no venza la resistencia patronal, haya una autoridad que pueda decidir sobre un problema que, si se prolonga demasiado, perjudicaría no solamente a las partes, sino que podría afectar la economía del país.
- e) Que el cumplimiento del laudo arbitral por parte de los patrones sea sancionado debidamente mediante el pago de los salarios caídos.

Como se puede observar estas son opiniones del pensamiento de las autoridades que gobernaban Nicaragua en el año de 1962, estaba desarrollándose el capitalismo en Nicaragua.

En la reforma se observa, que deja claro el procedimiento a seguir en esta clase de conflictos, el conflicto se iniciaba presentando un pliego de peticiones al Inspector del Trabajo y dicta sus requisitos, los que cumplidos se informa al Ministerio del Trabajo, quien designaba una Juez de Huelga y este organizaba la Junta de Conciliación, también está el Tribunal de Arbitraje, cuando las partes en litis convenían o pasaban treinta días de la huelga.

En cuanto a recursos existen dos:

- a) Apelación.
- b) Revisión.

a) El Recurso de Apelación se da en contra de la resolución de la junta de Conciliación, votación de los trabajadores en cuanto a si se va o no a la huelga, esto lo contemplaba el arto. 311 CT (...)

De esta resolución se admitirá recurso de apelación, en efecto suspensivo, entre el Tribunal Superior del Trabajo, que deberá resolver dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores a la recepción de los autos. (...)

b) Carta de fallo arbitral, cabría el recurso de revisión para el Tribunal Superior del Trabajo, quien resolvía después de tres días de recibido el expediente, y una vez firme la sentencia, la ejecutaría el Juez de Trabajo.

El nueve de noviembre de mil novecientos ochenta y uno la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional, promulga “Ley de Suspensión de las disposiciones Laborales relativas a la Huelga, al Paro y Procedimiento para la Solución de Conflictos de carácter Económico Social, el Decreto No. 911 y en sus considerando decía:

I Que el país se encuentra bajo estado de Emergencia Económica y Social, establecido por el Decreto No. 812, publicado el 10 de septiembre de 1981 en La Gaceta, Diario Oficial No. 205, conforme el cual se suspenden los derechos de huelga y para y se prohíbe la realización de éstos y tomas de centros de trabajo, hechos que son tipificados como delitos contra la seguridad económica y social de la Nación.

II Que el actual Código del Trabajo regula los derechos de Huelga y Paro, los cuales no pueden ejercitarse en la actual situación por lo que se hace necesario suspender expresamente los efectos de los artículos pertinentes a dicho Código, así como en todas aquellas disposiciones que se refieren a su trámite, garantizándoles a los trabajadores sus derechos de asociación y negociación

colectiva, de tal forma que no entre en contradicción con la Ley de Estado de Emergencia Económica y Social, dictando para ellos las normas jurídicas pertinentes.

III Que el Decreto 812 deja incólume el derecho de negociación colectiva, y que es conveniente fortalecer tal garantía en la actual situación, para cuyo efecto es preciso regular un procedimiento adecuado, rápido y eficaz.

Por Tanto:

En uso de sus facultades,

Decreta:

La siguiente: Ley de Suspensión de las Disposiciones Laborales Relativas a la Huelga y al Paro y Procedimiento para la Solución de los Conflictos de carácter Económico y Social.

En la Sección Primera, “De la Suspensión de los Derechos de Huelga y Paro”, decía:

Se suspende la aplicación de los Capítulos V; VI y VII del Título IV, artículos del 251 al 262 y del 302 al 325 inclusive, todos del Código del Trabajo y cualquier disposición relativa a la huelga y al paro contenidas en leyes, reglamentos, convenciones colectivas, sentencias o laudos arbitrales y reglamentos interiores de trabajo, mientras esté en vigencia la Ley de Estado de Emergencia Económica y Social. (Arto. 1).

Quedan vigentes todas las disposiciones relativas a organización sindical, negociación colectiva y demás del Decreto Colectivo del Trabajo. (Arto. 2)

La Sección Segunda, Procedimiento para la Solución de los Conflictos de Carácter Económico Social.

Surgido un conflicto económico social en una empresa, establecimiento, negocio o centro de trabajo, entre trabajadores y empleadores, la parte actora o sus representantes debidamente autorizados, presentará ante el Inspector Departamental de Trabajo respectivo un pliego de peticiones, el cual debe contener claramente lo siguiente:

1. En qué consisten las peticiones y en contra de quién o quienes se dirigen;
2. Cuáles son las quejas concretas;
3. El número de trabajadores o empleadores que apoyan las peticiones, con sus nombres y apellidos;
4. Localización exacta de los centros de trabajo donde se ha producido la controversia;
5. El número de trabajadores que laboran en cada uno de los centro de trabajo;
6. Los nombres y apellidos de los representantes o negociadores;
7. El lugar y fecha del pliego de peticiones y la firma de los representantes o peticionarios. (Arto. 3)

La presentación del pliego de peticiones, debe hacerse mediante escrito, el cual debe contener por lo menos:

1. Autoridad a quien se dirige;
2. Identificación clara de los presentados, que deben ser los representantes;
3. Señalamiento del lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene su asiento el inspector o en las cercanías del lugar de trabajo donde ocurra el conflicto;
4. Indicación en contra de quien se dirige el pliego y lugar para que se le notifiquen;
5. Breve relación de los hechos que motivan el conflicto colectivo de carácter económico social;
6. Petición de que tenga por planteado el conflicto;
7. Firma de los representados. (Arto. 4).

El escrito de planteamiento del conflicto y el pliego de peticiones deben presentarse en original tres copias. Con el original se formará el expediente respectivo. Una copia de los mismos se entregará a la parte contra quien se dirige el pliego de peticiones. Otra copia se devolverá a la parte que plantea el conflicto con la razón de haberse recibido.

La última quedará en el archivo del Inspector Departamental.

Si fuesen varias las partes en contra de quien se dirige el pliego de peticiones, estos deberán unificar su representación. (Arto. 5).

Los representantes a que se refieren los artículos anteriores, no podrá ser más de tres por cada una de las partes y deben pertenecer necesariamente a los grupos en conflicto. (Arto. 6)

Los representantes acudirán a la negociación, debidamente facultados para llegar a un arreglo.

Recibido el escrito y pliego de peticiones, el Inspector Departamental de Trabajo procederá a examinarlos y si observa que falta algunos de los requisitos o datos exigidos por el presente Decreto, se lo hará saber a los interesados en el mismo momento o al día hábil siguiente, para que a la mayor brevedad enmienden los errores señalados. (Arto. 7)

Cumplidos los requisitos o subsanados los errores u omisiones, el Inspector Departamental informará inmediatamente al Departamento de Conciliación del Ministerio del Trabajo. El responsable del mismo asignará a un Conciliador, para que inicie las conversaciones conciliatorias entre las partes.

El Inspector Departamental de Trabajo, remitirá con su informe al Departamento de Conciliación el expediente respectivo. (Arto. 8)

Nombrado el Conciliador, citará a las partes en conflicto para que comparezcan a negociar ante él. Se celebrarán tantas audiencias conciliatorias como sean necesarias para llegar a un arreglo definitivo.

El Conciliador fijará un término no mayor de siete días a la parte que tenga que unificar su representación para que lo haga y en caso no lo hiciese, de oficio designará a quienes considere lo más representativos, quienes se tendrán como negociadores de dicha parte.

En caso de negativa de una de las partes a comparecer, luego de realizadas las gestiones pertinentes, el Conciliador dará por terminada la conciliación. (Arto. 9)

De cada audiencia conciliatoria se levantará acta, consignándose los hechos más importantes y los puntos sobre lo que hubo acuerdo.

En caso de no llevarse a cabo la audiencia conciliatoria, deberá dejarse asentada la razón de su no realización, que firmará por los comparecientes.

De llegarse a un arreglo definitivo se levantará acta con los puntos acordados y se expedirán las certificaciones correspondientes a las partes y al Inspector Departamental de Trabajo. (Arto. 10)

El Conciliador velará porque los acuerdos a que arriben las partes no sean contrarias a las disposiciones legales que protegen a los trabajadores.

El Inspector Departamental de Trabajo, debe velar porque los Acuerdos arribados por las partes sean rigurosamente cumplidos. La contravención de lo pactado se sancionará con multas de (C\$500.00) Quinientos Córdobas netos a (C\$4,000.00) Cuatro Mil Córdobas por cada uno de los trabajadores, si se trata de éstos, sin perjuicio del derecho de la parte que ha cumplido, para exigir ante los Tribunales de Trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubiesen causado. (Arto. 11)

Cuando las partes no lleguen a un acuerdo definitivo y así lo declare una de ellas o se niegue a seguir negociando, el conciliador dictará resolución, mediante la cual declarará que se dará por terminada la conciliación y pasará el expediente al Juez de Trabajo para que proceda a la Integración del Tribunal de Arbitraje. (Arto. 12).

Integrado el Tribunal de Arbitraje de conformidad con lo dispuesto por el Código de Trabajo tendrá diez días para dictar su fallo, los cuales se comenzarán a contar a partir del día siguiente de haber recibido el expediente a que se refiere el artículo anterior. Dicho término no podrá prorrogarse por un período igual, cuando a juicio del propio tribunal fuere necesario realizar alguna investigación o estudio del caso para dictar un fallo justo y equitativo. (Arto. 13).

En la sentencia arbitral el Tribunal de Arbitraje, resolverá por separado las peticiones de derecho y las que importan reivindicaciones económicas sociales que la ley imponga o determine. (Arto. 14).

En relación a las reivindicaciones de carácter económico social, el tribunal de Arbitraje podrá resolver con entera libertad, salvo las limitaciones que la propia realidad determine y de acuerdo a la política que la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional, por intermedio del Ministerio del Trabajo, señale.

El Tribunal de Arbitraje, resolverá en conciencia pudiendo negar o acceder parcial o totalmente a lo pedido.

La sentencia arbitral se pasará al Juez de Trabajo para su debida notificación a las partes, a quienes se hará entrega de una copia a cada una de ellas y se remitirá copia al Inspector Departamental de Trabajo y al Conciliador. (Arto. 15).

Contra la sentencia o Laudo Arbitral caben los recursos:

- a) Aclaración cuando los términos de la sentencia arbitral sean obscuro, ambiguos o contradictorios;
- b) Ampliación cuando se omitiese resolver algunos de los puntos pedidos por algunas de las partes.
- c) Revisión se interpondrá para ante el Tribunal Superior de Trabajo, quien resolverá dentro del tercero día de recibido el expediente y una vez firme la sentencia no ejecutará por el Juez de Trabajo.

El recurso de Revisión deberá ser interpuesto dentro de tercero día de practicada la última notificación de la sentencia, si no se hubiese interpuesto los recursos de aclaración o ampliación, y en caso, se interpusiesen estos, el término se empezará a contar a partir de la notificación que resuelva dichos recursos. (Arto. 16).

La sentencia arbitral será obligatoria para las partes, por el término que ella determine y no podrá ser menor de una año ni mayor de tres.

Si los trabajadores no acatan las disposiciones de la sentencia arbitral se autorizará al empleador para contratar a otros trabajadores, bajo las nuevas condiciones establecidas por la sentencia arbitral. La autorización para contratar nuevos trabajadores la otorgará el Inspector Departamental del Trabajo.

Si fuere el empleador quien incumpliere la Sentencia Arbitral, el Juez decretará la intervención de la empresa. El interventor nombrado se encargará de aplicar la sentencia arbitral. La intervención sólo se levantará en el caso de que el empleador se compromete a cumplir. La intervención se dará cuantas veces sea necesario. (Arto. 17).

Mientras estén en vigor una convención colectiva, arreglo definitivo sentencia arbitral, no podrá plantearse un conflicto colectivo, salvo que se funde en hechos distintos de los previstos en uno u otros, a menos que el alza del costo de la vida, la baja del valor de la moneda nacional u otros factores análogos, que el conciliador apreciará en cada oportunidad, alteren sensiblemente las condiciones económicas y sociales vigentes al momento que se celebró la Convención Colectiva, arreglo definitivo o sentencia arbitral y siempre que la situación económica del país lo permita. (Arto. 18).

El Conciliador y el Tribunal de Arbitraje, en su caso, podrán realizar toda clase de investigaciones en las empresas, establecimiento o centros de trabajos, revisar los libros de contabilidad y las planillas de trabajo, y recabar de técnicos, autoridades, instituciones y personas los informes o datos que le permitan sugerir propuestas equánimes y justas para conciliar los intereses en pugna o dictar la correspondiente sentencia arbitral. (Arto. 19).

La multa a que se refiere este decreto la hará efectiva el Inspector Departamental de Trabajo, ante quien se planteó el conflicto colectivo. De la resolución mediante la cual se imponga multa cabrá Recurso de Apelación ante la Inspección General del Trabajo. (Arto. 20).

Desde el momento que los interesados entreguen al Inspector Departamental de Trabajo el pliego de peticiones, toda terminación de Contrato Individual de Trabajo debe ser previamente autorizado por éste, o por el conciliador si éste estuviese conociendo. (Arto. 21).

La Sección Tercera refería:

Si fuere necesario, el Ministerio del Trabajo podrá reglamentar el procedimiento que establece la presente Ley para solucionar los conflictos económico-sociales que pudieran surgir entre trabajadores y empleadores durante la vigencia de la Ley de Estado de Emergencia Económica y Sociales. (Arto. 22).

Se faculta al Ministerio del Trabajo para imponer las sanciones administrativas que correspondan, dentro del ámbito de su competencia y atribuciones, a quienes incumplan la Ley de Estado de Emergencia Económica y Social, sin perjuicio de la aplicación, por parte de los tribunales, de las sanciones que se establecen por la Comisión de los delitos contra la seguridad económica. (Arto. 23)

La presente Ley entrará en vigencia desde su publicación en “La Gaceta”; Diario Oficial, y tendrá la misma duración que la Ley de Estado de Emergencia Económica y Social. (Arto. 24).

Posteriormente se dicta REFORMAS A LA LEY DE SUSPENSIÓN DE LAS DISPOSICIONES LABORALES, RELATIVAS A LA HUELGA Y AL PARO, Y PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL, algo parecido al anterior.

El dos de marzo de 1982, se dan facultades al Ministerio del Trabajo, por decreto No. 1024, el decreto faculta al Ministerio del Trabajo para que, a su criterio tramite los conflictos de carácter económico y social.

En esta etapa de la historia se hace la aclaración que Nicaragua estaba en guerra, una guerra impuesta y financiada por el Gobierno Norteamericano de la época, posteriormente se derogó el estado de Emergencia Nacional, volviéndose al procedimiento de conflictos del Código del Trabajo, hasta llegar al segundo Código de Trabajo en 1996 que es el que nos rige en el procedimiento en su libro segundo.

CAPÍTULO III

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN NICARAGUA

1.- CONCEPTO Y FINES DEL PROCEDIMIENTO EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO.

Aplicando un poco al procedimiento administrativo del Trabajo se puede definir el procedimiento, según MADRIGAL GARCÍA (1995: 661) como el “cauce formal de la serie de actos en que concreta la actuación administrativa para la realización de un fin⁷.”

La necesaria vinculación de la actuación administrativa a un procedimiento formalizado, tiene su justificación en la consecución de tres finalidades diferentes:

- a) En primer término la sujeción a unas normas procedimentales constituye una garantía del cumplimiento del interés público, interés al que se ordena la actividad de la Administración.
- b) En segundo lugar, constituye una garantía de los derechos de los particulares.
- c) Por último, el procedimiento formalizado supone un medio de participación de los ciudadanos en la elaboración de las decisiones administrativas.

7.- Madrigal García, (1995:65) Citado por Mercader Uguina Jesús R. y Tolosa Tribiño César.- Derecho Administrativo Laboral, 2ª. Ed. Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia 2004, Pág. 333.-

El régimen jurídico de las administraciones Públicas debe establecerse desde este concepto y trascender a las reglas de funcionamiento interno, para integrarse en la sociedad a la sirve como el instrumento que promueve las condiciones para que los derechos constitucionales del individuo y los grupos que interpretan las sociedad sean reales y efectivos. Pero además, el régimen jurídico no es neutral en una dinámica de modernización del Estado. El procedimiento administrativo es un instrumento adecuado para dinamizar su avance y, por lo tanto, las reglas esenciales del procedimiento son una pieza fundamental en el proceso de modernización de nuestra sociedad y de su administración.

La trascendencia del procedimiento, en cuanto medio para la consecución de los fines perseguidos, es de tal entidad que el Código del Trabajo señala que las normas procedimentales son de “orden público”, declaración que comporta, en primer lugar, los Tribunales deben declarar, aún de oficio, la nulidad de actuaciones cuando se han infringido trámites esenciales del procedimiento. En segundo lugar, el examen de la observancia de las normas de procedimiento debe preceder a cualquier otro examen, incluso el de la inadmisibilidad del recurso, salvo precisamente que el motivo de inadmisibilidad alegado sea la caducidad o prescripción. Y, por último, aún la hipótesis de existir un acuerdo entre la Administración y los administrados, las normas de procedimiento no podrían ser eludidas y ello por la razón fundamental antes expuesta de la dualidad de fines, no sólo referida a la garantía de los administrados, sino también a la eficacia de la Administración.

2. Principios del Procedimiento Laboral en Nicaragua

El Código de Trabajo de Nicaragua, establece los procedimientos y trámites, son los siguientes:

a) Gratuidad

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

Es una de las formas para lograr la igualdad y una de las mejores medidas que tienden a colocar al trabajador en condiciones de paridad con el empleador.

b) Oralidad

El significado de este Principio se puede describir diciendo que en este tipo de procedimientos predomina lo hablado sobre lo escrito, como medio de comunicación entre los diferentes sujetos que intervienen en la negociación, a fin de permitir un acuerdo más rápido y una apreciación de la autoridad administrativa más directa y efectiva.

No hay procedimiento exclusivamente oral o exclusivamente escrito, la escritura es siempre necesaria:

1º Prepara el desenvolvimiento del conflicto, registrando el contenido del pliego de peticiones, el acta de las audiencias conciliatorias consigna los hechos más importantes y los puntos más relevantes.

2º Documento en general todos los pasos y elementos de importancia en el procedimiento de conflicto. El Principio de Oralidad no tiene un valor exclusivo.

El Código del Trabajo a cerca de este Principio dice “**oralidad de las actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites.**”

c) **Inmediación:**

Supone la presencia de la autoridad administrativa en la presentación del Pliego de Peticiones, Conciliación, Tribunal de Huelga y Tribunal de Arbitraje, consecuencia del Principio de Inmediación es que sólo está facultado para decidir un conflicto la autoridad administrativa competente.

En consecuencia del Principio de Oralidad; por este principio se exige que todas las diligencias practicadas en un conflicto, se haga en presencia y con la participación directa de las autoridades laborales.

La nueva legislación lo refiere “**Inmediación, o sea, la presencia obligatoria de las autoridades laborales en la celebración de las audiencias, la practica de las pruebas y otros trámites y, facultad de suplir el derecho que no hubiere sido alegado**”.

d) **Plublicidad**

Este principio tiene varias manifestaciones: 1) En los registros de Asociaciones Sindicales y de Convenciones Colectivas, en donde cualquier ciudadano puede acceder, por que son Registros Públicos. 2) El Derecho de los ciudadanos de [conocer, en cualquier momento, el estado de la tramitación de los procedimientos](#)

en los que tengan la condición de interesados y obtener copias de documentos contenidos en ellos. La publicidad implica que para las partes no existen eficazmente los actos procesales que no le hayan sido notificados. El Código de Trabajo dice: ***publicidad de las actuaciones y trámites del Procedimiento a través de los medios autorizados por la autoridad administrativa competente.***

e) Impulsión de Oficio

La impulsión de oficio supone que la decisión de la tramitación de un determinado procedimiento no depende de la solicitud de un tercero, sino que parte de la propia voluntad del órgano competente. Si bien, las partes concurren el dominio del proceso de Conflicto, puesto que es al Sindicato el que lo inicia con el Pliego de Peticiones, la autoridad administrativa dirige formal y materialmente el conflicto, revisa, pide la subsanación de defectos, dirige la conciliación, preside el Tribunal de Huelga, al igual que el Tribunal de Arbitraje o sea la más intensa iniciativa en este proceso administrativo.

La denominación de impulsión de oficio es impropia por que la autoridad administrativa laboral no promueve el proceso de conflicto, sino el sindicato.

El Código lo expresa así: ***“Impulsión de oficio, por la que las autoridades laborales tengan la obligación de impulsar el proceso y trámites de trabajo”***

f) **Existe el Principio que es de concentración de pruebas** que el Código del Trabajo lo enuncia de la siguiente manera y dice: ***“Concentración de***

pruebas, orientadas a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan aportarse medios probatorios, acompañado de todos los elementos necesarios para su desahogo”. Me parece que este principio está dirigido a los juicios de trabajo y no al procedimiento de conflictos colectivos de carácter económico social.

g) Lealtad Procesal y Buena Fe

Tanto el Sindicato, como la parte empleadora deben de ser leales, pues ambas están obligadas a negociar bajo este Principio, aquí prescribe el abuso y fraude en la negociación. Se tiene que evitar en este tipo de procesos prácticas desleales.

h) Principio de Celeridad

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

Este principio, según el cual, y dada la urgencia con que han de ser resueltas las pretensiones surgidas con ocasión de un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico – social, el proceso debe gozar de la mayor utilidad de plazo y sencillez de tramitación.

El Código del Trabajo expresa: ***“Celeridad orientada hacia la economía procesal y a que los trámites del Juicio del Trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez”***.

Parece que el Código del Trabajo sólo hace referencia a los juicios, pero me parece que también está relacionado con los conflictos colectivos, pues estos, algunas veces, traen problemas con el orden público y hay que resolverlos con la mayor celeridad posible.

i) **Conciliación**

Para que los procedimientos laborales, tanto administrativos como judiciales, se hagan más expeditos y eficientes a través de este trámite, basado en que es indispensable buscar el acuerdo entre las partes, evitando en lo posible conflictos colectivos de carácter económico – social y promoviendo nuevas relaciones entre trabajadores y empleadores

j) **Ultrapetitividad**

Cuando se pueden reconocer prestaciones no pedidas en la demanda. Este principio no es aplicable a este tipo de conflicto, pues este es de carácter jurisdiccional.

k) **Carácter Inquisitivo**

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, aún cuando este continua siendo supletorio, en esto se avanza, pues me parece que se aplica en algunos casos la costumbre laboral, aunque para muchos, no existe.

CAPITULO IV

FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO APLICADO A LO ADMINISTRATIVO

4.1. FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

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

El maestro Trueba Urbina, en su libro "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo", refiriéndose a las fuentes:

En el Derecho Administrativo Laboral, se entiende por fuente los actos o hechos creadores de principios e instituciones, las leyes y reglamentos, el derecho proletario, la costumbre, así como la jurisprudencia. Estas fuentes manifiestan a su vez el carácter intervencionista del Estado moderno, no sólo en actividades públicas, sino sociales, pero aquí nos ocupamos únicamente de las funciones del Estado moderno en cuanto a la formulación de las leyes, incluyendo la expedición de reglamentos por la administración y los Tratados y Convenciones Internacionales del Trabajo.

En el Derecho Administrativo puede aprovecharse la división de las fuentes del Derecho Administrativo General: 1) las directas y 2) las indirectas. Las primeras son fuentes escritas, como la Constitución y Leyes Administrativas, y las segundas son las no escritas, las costumbres, la doctrina científica y los principios del Derecho Social del Trabajo, que se formulan en el proceso de conflictos laborales.

La teoría general de las Fuentes del Derecho Laboral, reconoce también como tales las materiales y formales: unas provienen de hechos de la vida política, económica, social y cultural, etc, y otras son las formas de los hechos o de sus consecuencias que se aprecian en normas jurídicas, en documentos legislativos. En nuestra disciplina se conjugan en estas dos fuentes para la creación de un sistema jurídico positivo laboral y para su aplicación práctica, a fin de que el nuevo derecho del trabajo cumpla no sólo su función proteccionista de los trabajadores, sino redentora y reivindicatoria, en la administración pública, privada, social o sindical ⁸.

En los dos casos de las fuentes mencionadas por el Maestro Trueba Urbina, se tiene que escribir acerca de las fuentes positivas y adjetivas o sea de procedimiento, claro esto es teórico y del Derecho Mexicano, en Nicaragua el propio Código del Trabajo, Libro II, enuncia cuales son las fuentes adjetivas o procesales del trabajo.

8.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, 1º Ed. Editorial Porrúa S.A., 1979. P. 141.

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

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

En los casos de vacío, disposiciones de dudosa interpretación o situaciones no previstas, se llenarán o resolverán aplicando las normas que regulen casos análogos, la jurisprudencia y/o el derecho común compatible con las finalidades del proceso laboral, me parece que esta última parte del artículo queda más clara en el Arto. 404 C.T., en donde manda a las autoridades laborales a aplicar por analogía el procedimiento común, y sujeta lo no prescrito en el Código de Trabajo a lo prescrito en el Código de Procedimiento Civil, entonces se tiene como fuentes el Derecho Procesal del trabajo las siguientes:

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

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

a) Principios Fundamentales del Derecho.

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

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

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

Alberto Trueba Urbina referente a los principios señala: "Pero más que el empleo de un método de interpretación, entraña un acto de investigación de los Jueces de Trabajo para descubrir una norma que se encuentra en general en la propia legislación."⁹

9.- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal de Trabajo, pág. 31.

Para Meevins Scaevola, son "Verdades jurídicas universales"¹⁰ definición de tendencia filosófico ecumenista.

De Castro dice que "Son ideas fundamentales informadoras de la organización jurídica de un país."¹¹

Puig Peña los define como "Aquellas verdades o criterios fundamentales que informan el origen y desenvolvimiento de una determinada legislación, conforme a un orden determinado de cultura, condensados generalmente en reglas o aforismos transmitidos tradicionalmente, y que tienen virtualidad y eficacia propia, con independencia de las normas formuladas de modo positivo".¹²

Más recientemente, Jaime Mans señala que "Abarcan o comprenden todos aquellos conceptos fundamentales y preceptos básicos y elementales que inspiran la ciencia y el sentido jurídico y que informan el sistema de normas que regulan las instituciones o la construcción doctrinal o teórica de las mismas y que rigen la realización práctica de unas y otras".¹³

Los presupuestos de admisibilidad de los principios generales en el campo del Derecho del trabajo, se tiene que estudiar a la luz de la doctrina extranjera, en este caso la española que trata José Mario Quiroz Lobo, en su libro Principios

10.-Quiros Lobo, José Mario, Los Principios Generales del Derecho en la Doctrina Laboral. Pág. 13.

11.-Ibíd.

12.-Ibíd.

13.- Ibíd.

Generales del Derecho en la Doctrina Laboral, que dice: para que se produzcan dichos presupuestos debe darse lo siguiente:

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

● **Principios Informadores del Derecho del Trabajo.**

a) **In dubio Pro Operario.**

La duda se resuelve a favor del obrero, este principio, sustraído del Derecho Penal ("in dubio pro reo) y reconvertido en forma que se puede aplicar en el Derecho del Trabajo. Los estudiosos del Derecho afirman que la legislación del trabajo surge "para proteger a los trabajadores estableciendo limitaciones a la libertad de contratación y desdeñando, por desigualdad notoria, la vigencia del principio liberal de la autonomía de la voluntad de las partes".¹⁴ Los autores del Derecho del Trabajo coinciden en que, en el ámbito judicial su labor es meramente aplicativa y tiene que hacer de la interpretación de la norma o sea varias interpretaciones posibles, todas ajustadas a derecho; el Juez debe seguir la más favorable al trabajador.

14.- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal de Trabajo, México, Ed. Porrúa, S.A., 1973. Pág. 31.

Dice Alfredo Montoya Melgar, en su libro "Derecho del Trabajo"¹⁵ que el "Principio Pro Operario, que juega en materia laboral como puro criterio de interposición de normas y no de contratos (t. s/Soc. 18.7 1990)¹⁶ este principio no aparece expresamente en el C.T., sino como manifestación deducida de la tónica y el sentido general de las normas laborales a las cuales informa y orienta, pues el 268 C.T., dice que en caso de duda de carácter procesal sea aclarado (...). Opino que el principio "pro operario" nunca ha de ser llevado a cuestiones de hecho, por estar reservado a cuestiones jurídicas procesales, en cuanto a esto la doctrina es concluyente en que la duda deberá situarse o bien en cual sea la norma aplicable o ya en su alcance a interpretación, pero nunca llevándola a cuestiones de hecho.

El Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente 1997 - 2001; realizado por el Dr. Octavio Martínez Ordóñez y el Lic. Saúl Castellón Tórrez, en cuanto a la aplicación de este Principio que aparece en sentencia 112, de las 10:45 a.m. del 22 de septiembre de 1998; página 625, considerando II dice.... La Sala hace observar que el principio sustantivo VIII contenido en el Título Preliminar del Código del Trabajo vigente...

En sentencia No. 107 de la 9:45 am del 3 de septiembre de 1998, páginas 589 – 590, considerando III dice (...) que el Principio In dubio Pro operario no es válido para la determinación de los hechos, sino sólo para la aplicación del Derecho".¹⁷

15.- A.F. Cesarino Jr. Citado por Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del Trabajo, p. 217.

16.- Ibídem. p. 217.

17 .- Martínez Ordóñez, Octavio, Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente 1997 – 2001, Pág. 109 – 110.-

b) Norma más favorable.

Este principio es un principio de aplicación del Derecho del Trabajo y lo refiere el maestro español Alfredo Montoya, dando la diferencia con el de Pro Operario, quien dice que "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"¹⁸.

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:

- 1) La comparación global entre normas, dándose preferencia en bloque, a la que resulta en conjunto más favorable;
- 2) La selección de las disposiciones más favorables que contiene cada una de las normas comparadas; y
- 3) La comparación parcial entre grupos homogéneos de materias de una y otra norma.¹⁹

18.- Citado por Montoya, pág. 218.

19.- Montoya, op. cit. pp. 218 - 219.

Este principio aparece en el apartado VIII del Título Preliminar del Código del Trabajo que dice "En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador", esto refiere a la colisión de normas legales, convencionales o reglamentarias. Está 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.

c) Condición más beneficiosa.

Refiere el autor citado Montoya que "El principio de condición más beneficiosa hace referencia al mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador pese a la ulterior aprobación de una norma que, con carácter de generalidad, estableciese condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual. En tal caso, no se está ante un problema de comparación de normas, como ocurría respecto del principio de normas más favorables, sino ante una cuestión de comparación entre las condiciones laborales de las que el trabajador viniera beneficiándose, y las que se derivarían de la aplicación de una normativa sobrevenida que contemplare aquellos beneficios.

El problema central que plantea la institución de la condición más beneficiosa es el de saber si bajo de ella se comprenden tan sólo derechos adquiridos por contrato individual de un trabajador y por concesión unilateral del

empresario, o también los adquiridos por atribución de una norma anterior. (Convenio Colectivo) (...).

En rigor, la figura de la condición más beneficiosa tiende a proteger situaciones personales más favorables, incorporadas al patrimonio jurídico del trabajador a través de negocios singulares (Básicamente, a través del propio contrato de trabajo y de los usos a él incorporados), aunque también a través de pactos "extraestatutarios". El respeto de estas situaciones por la normativa general sería una muestra de respeto a la autonomía de la voluntad de los contratantes. Tal es el sentido que debe darse a las frecuentes cláusulas de garantías ad personam incluidas en los Convenios Colectivos con ésta o parecida fórmula: "Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean superiores a las establecidas en este Convenio, manteniéndose exclusivamente ad personam"²⁰. Este principio debe ser aplicado en Nicaragua, porque no está formulado en ninguna norma y debe darse bajo las circunstancias siguientes:

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

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

20.- Montoya, op. cit. p 222.

condiciones laborales de las que el trabajador ha venido beneficiándose de su antigüedad. Actualmente existe la Ley de Derechos Adquiridos.

d) Principio de Irrenunciabilidad de Derecho.

El sentido protector que el Derecho del Trabajo sigue en su actitud hacia los trabajadores se refleja en el principio de irrenunciabilidad de derechos, con el que quiere evitarse las renunciaciones hechas por el trabajador en su propio perjuicio, presumiblemente "forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social."²¹ En estas condiciones se renuncia a todo, por la necesidad o urgencia de trabajar para poder subsistir.

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

Este principio también es reafirmado por el Tribunal de Apelaciones de Occidente en la Sentencia No. 68 del Cons. IV (...) "del análisis del contrato de trabajo acompañado como prueba por la parte demandada (...) se observa que el referido contrato cláusula III, existe una renuncia expresa por parte del trabajador al pago de prestaciones laborales, contempladas en el Código del Trabajo, en el Reglamento del INSS e incluso lo que establece el Convenio Colectivo, por lo que, debe señalarse que las prestaciones laborales gozan del carácter de la irrenunciabilidad y de consiguiente debe inferirse que en efecto al actor nunca le fueron pagadas las prestaciones de vacaciones (...).

21.- Montoya, op. cit. p. 223.

e) El Principio de Continuidad de la Relación.

Las relaciones jurídicas - laborales se formalizan, en la mayoría de las ocasiones, en un contrato de trabajo. Aquéllas permanecen todo el tiempo que permanece la razón de existencia del contrato. Y éste tiende a hacerse.

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

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

Opino, que estos principios informadores se aplican, tanto en la jurisdiccional como en los procedimientos administrativos laborales, puesto que se hace referencia al Libro Segundo Derecho Procesal del Trabajo, que en su título VI, refiere a procesos. En los conflictos colectivos de carácter jurídico y económico social.

☐ **Principios de Orden Procesal Administrativo.**

f) Principio del Interés para Recurrir.

Dice Soto Nieto: "La economía y el sentido publicístico del proceso vedan toda concesión al arbitrio y a la discrecionalidad: si aquél que prepara su protesta se halla libre de toda afectación por causa de la resolución emitida, y aún en el supuesto de que se modifique en función de lo postulado ninguna situación más beneficiosa ni preeminente habría de escalar, huelga proseguir la marcha de una institución de la que no puede abusarse y que no es lícito malgastar. El interés del recurrente es causa suficiente, pero indispensable, para abrir paso a un recurso".²²

Prieto Castro, al analizar los requisitos que han de concurrir para posibilitar el recurso señala, como exigencia derivada de su misma naturaleza, la existencia de un "principio o gravamen" causado al recurrente por la disposición que contenga la resolución impugnada; añade"... en cuanto una cuestión haya sido resuelta de conformidad con lo solicitado por la parte, no es admisible la impugnación, falta la causa"²³.

En Nicaragua podemos observar en el Código del Trabajo en el art. 373 cuando un sindicato plantee un conflicto colectivo de trabajo deberá presenta en la Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva, un pliego de peticiones y el art. 399 que plantea el Recurso de Revisión cuando cualquiera de las partes se

22.-Citado por Quiros Lobo, op. cit. pág. 41.

23.- Citado por Quiros Lobo, Ibídem, pág. 41.

encuentre agraviada por el Tribunal de Arbitraje, puede ser un recurso innominado.

g) A nadie daña quien usa su derecho.

"Qui iure Suis Utitur, Neminem Laedit".

Este "principio", que ya se localiza en el Digesto (51, 55 y 155), ha sido ulteriormente recogido en la partida 7a., Título 34, regla 14: "Nom facet tuerto a otro quien usa de su derecho". De Castro se ocupa de la variedad de sus enunciados y recoge: "No se enriquece torticeramente en daño de otro quien usa su derecho"; "qui iure suo utitur, nemini injuria facit"; "la parte que usa su derecho, no causa perjuicio a otra: etc.

Su aplicación en ningún momento ha sido absoluta -lo que hubiese propiciado situaciones injustas- inicialmente porque en forma paralela estuvo al uso de la máxima "debes utilizar tu derecho de modo que no perjudiques el ajeno" ("sic utere iure tuo, ut alienum non laedas"); luego porque la doctrina científica ha elaborado la teoría del abuso del derecho, que impide su ejercicio antisocial, de rápido y amplio eco en la jurisprudencia de los Tribunales: "El abuso de derecho se manifiesta en forma subjetiva cuando se actúa con intención de perjudicar o, sencillamente, sin un fin serio y legítimo.

Este principio es analizado por la doctrina española, pero aplicable al Procedimiento Laboral Nicaragüense, pues se tienen que evitar en el proceso prácticas desleales.

j) Nadie debe ser condenado sin ser oído y vencido en juicio Audiatur Ex Altera Parte.

Oigáse a la otra parte.

Principio preconizado por la Sala I del Tribunal Supremo Español en sus sentencias de 19 de octubre de 1889, 8 de julio de 1902, 13 de junio de 1928, etc.

Su inobservancia tiene como general consecuencia la defectuosa constitución de la relación jurídico procesal, con la consiguiente estimación -ya a instancia de parte, bien de oficio- de la excepción de falta de litis consorcio pasivo necesario cuya motivación, según la doctrina, se localiza tanto en cuidar que no se produzcan sentencias contradictorias, como en evitar pronunciamientos condenatorios a quien no ha sido llamado al procedimiento. En esta última línea se pronuncia la Sala VI del Tribunal Supremo en sentencia de 13 de marzo de 1964, 15 de abril de 1968 y, con mayor claridad, en la de 2 de enero de 1967, en la que se lee: "... en atención a los principios generales del derecho, que proclaman la veracidad de la cosa juzgada y la necesidad de que nadie sea condenado sin ser oído y vencido en juicio, la jurisprudencia ha mantenido uniformemente la doctrina de que el actor debe llamar al pleito a cuantos estén vinculados inseparablemente con los actos o contratos que sirvan de base a sus pretensiones, así como en general, a los que pudieran resultar afectados por los pronunciamientos que deba contener la decisión judicial, porque en caso contrario quedaría viciosamente constituida la relación jurídico procesal, dada su oposición a las reglas ineludible del litis consorcio pasivo necesario, de auténtico interés público y, en su consecuencia, provocaría la nulidad, incluso de oficio, de las actuaciones practicadas".

Un segundo aspecto de esta misma cuestión -desde luego más infrecuente se produce cuando la acción se dirige certeramente al eventual o eventuales responsables y, o bien en la instancia con posterioridad a la fase de alegaciones, o ya en alzada, se pretende introducir en el litigio algún hecho que, constitutivo de los correspondientes derechos, no ha sido articulado en su momento, privando así a la parte de ser oída, sobre el particular y dando lugar -si tal actuación se reputase legítima a su posible condena. Esta conducta no es rechazable en base a la excepción de falta de litis consorcio pasivo necesario, ya que en el juicio han sido convocados todos los interesados y está correctamente trabada la relación jurídico procesal; el rechazo se produce apareciendo de oficio la excepción "mutati libelli" o, simplemente no procediendo a analizar el asunto por considerarlo cuestión nueva. De esta forma lo ha entendido el Tribunal Supremo, Sala VI, en su sentencia de 27 de febrero de 1970, en la que se dice: "...por tratarse de una cuestión nueva en casación...ni se solicitó en la demanda, ni se discutió en el juicio, y es sabido que el recurso extraordinario, en cuanto censura una actividad in iudicando no puede rebasar los límites en que se ejercitó, lo que sucederá si se resolviesen tesis distintas de las que en la instancia fueron sometidas al Juzgador, implicando la condena de una de las partes sin haber sido oída y defendida en juicio".

Con gran claridad conceptual y concreción expositiva, la misma Sala en sentencia de 14 de diciembre de 1965, aborda la cuestión en los siguientes términos: "Que el derecho natural a la defensa (persona y demás bienes de la vida) en base al llamado principio de contradicción en el proceso contencioso - auditur ex altera parte- absolutamente desconocido en el caso litigioso porque la forma en que fue introducido en la litis el hecho constitutivo del procedimiento de

recargo, cuando ni en la demanda ni en el acto del juicio, ni en la orientación de las pruebas propuestas, ni las conclusiones definitivas permiten prever la alteración de los términos del debate, cerrada la fase de alegaciones sin la menor alusión a la supuesta falta reglamentaria, es patente la indefensión en que se colocó al demandado, imposibilitado para hacer uso de la "excepción mutati libelli", para contradecir y contraprobar el extremo de la infracción reglamentaria, sin audiencia real en orden a un hecho nuevo y trascendente; derecho a ser oído en función imprescindible para ser condenado al recargo, que puede hacerse valer mediante atribución de vicio de congruencia a la resolución que lo desconoce y agravia, según unánime doctrina científica universal y los sistemas legislativos que mantienen la esencia de los derechos de la personalidad, coincidentes con nuestra jurisprudencia general... y en la misma línea la doctrina legal en materia laboral (sentencia de 12 de mayo de 1964, las en ella citadas y otras posteriores) que, en síntesis, proclama: no se puede fundar la sentencia en un hecho constitutivo que no ha podido controvertirse de adverso, porque una cosa es pronunciar de oficio las consecuencias ex lege del hecho constitutivo que se debatió o pudo debatirse, propias de la naturaleza cogente del ordenamiento en materia de accidente, substraída al principio dispositivo de las partes, y otra la interpretación del hecho constitutivo en forma que implique la negación del más importante de los derechos del justiciable, cualquiera que sea la clase de jurisdicción y proceso, en cuya hipótesis la resolución está viciada de "extra petitum".

En torno a este "principio", el Tribunal Central de Trabajo se ha pronunciado en la forma siguiente:

- "...es también principio de orden público procesal el de que nadie puede ser condenado sin ser oído y vencido en juicio; que en materia de despido tiene un reflejo específico en el Arto. 99 del Procedimiento Laboral" (Sentencia de 4 de febrero de 1977).

- "...las actuaciones singularizadas respecto de la referida persona jurídica se iniciaron con la notificación de la providencia de 19 de noviembre de 1976, que tuvo por anunciado en tiempo y forma el recurso del demandante, con lo que se violó el principio de que nadie puede ser condenado sin ser oído y vencido en juicio" (Sentencia de 24 de mayo de 1977).

- "...dicho fondo, a quien no se le dio traslado de la demanda, por lo que no compareció en el acto de la vista, pese a lo cual la sentencia lo ha condenado a las consecuencias de un despido improcedente producido por empresa que ocupaba menos de veinticinco trabajadores y, examinados los autos, resulta que el escrito inicial del actor afirmaba más de dicho número de operarios, razón por la cual la Magistrada omitió las aludidas diligencias respecto al Fondo, pero como después se declaró probada la circunstancia referida de ser menor el reiterado número de trabajadores, se dictó sentencia con el contenido especificado, con lo que se infringió el precepto a que se refiere el recurso y, sobre todo, el principio conforme al cual nadie puede ser condenado sin ser oído y vencido en juicio". (Sentencia de 26 de enero de 1982)²⁴.

24.-Quiros Lobo, op. cit. pág. 64.

A) Analogía.

Esta fuente del Derecho Procesal del Trabajo queda comprendida dentro de la Legislación, **ya que las Autoridades del Ministerio del Trabajo ni los tribunales** no pueden en ningún caso dejar de resolver a las partes sus pretensiones.

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

Presupuestos. Hay que señalar que la analogía como medio de integración del Derecho es aquel que utiliza en los supuestos en que resuelta factible aplicable a un caso dado que no aparece contemplado de manera directa y especial por ninguna norma jurídica, una norma prevista para un supuesto de hecho distinto, pero con el cual el caso guarda semejanza. En definitiva, que el procedimiento analógico, se sustenta sobre tres presupuestos: 1) La inexistencia de una norma reguladora de manera directa de un supuesto de echo, 2) Existe de una norma reguladora de un supuesto de hecho distinto. 3) Semejanza o similitud entre el supuesto de hecho de esa segunda norma y el caso a decidir²⁵.

No. 96, S. 3:45 p.m. del 19 de agosto de 1998; p. 521.

25 .- Martínez Ordóñez, Octavio y Castellón Tórrez Saul, Op. Cit. pp. 14 - 15

B) Jurisprudencia.

Como fuente de Derecho Procesal del Trabajo, la jurisprudencia supone una norma obligatoria precedente de la aplicación e interpretación de la ley. El valor jurídico de la jurisprudencia nicaragüense está determinado por el Código del Trabajo.

El Derecho del Trabajo presenta algún problema, la determinación de los órganos capaces de crear jurisprudencia, mediante la reiteración de una doctrina, puesto que son los Tribunales de Apelación la última instancia en los juicios laborales y por lo tanto piensa este autor que la jurisprudencia será creada por estos Tribunales.

El Maestro Alfredo Montoya Melgar, opina lo siguiente: “Dando a la expresión Jurisprudencia en sentido más amplio, que desborda por consiguiente los límites de la actividad judicial estricta, se habla por analogía de una doctrina o jurisprudencia administrativa entendiendo por tal los criterios de aplicación del Derecho reiterados por las autoridades administrativas centrales.

C) El Derecho Común.

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

CAPITULO V

DE LAS AUTORIDADES LABORALES

1. Estructura de las Autoridades Laborales.

La estructura de las autoridades laborales, tal y como se delimita es la siguiente:

- a. Los Tribunales de Apelaciones.
- b. Los Juzgados del Trabajo.
- c. El Ministerio del Trabajo.

Las autoridades administrativas están obligadas, dentro de las esferas de su propia competencia, a auxiliar a las autoridades judiciales. Los acuerdos ante el Ministerio del Trabajo causan estado. (Arto. 270 CT).

Manual Teórico Práctico de Procedimiento Laboral.

Pueden distinguirse dos de carácter netamente judicial, como lo son los Tribunales de Apelación y los Juzgados del Trabajo y uno claramente administrativo como es el Ministerio del Trabajo.

1.1. LOS TRIBUNALES DE APELACIÓN

La Ley Orgánica del Poder Judicial establece un Tribunal de Apelaciones para cada circunscripción Judicial del país.

Circunscripción La Segovia, que comprende los Departamentos de Nueva Segovia, Madriz y Esteli.

Circunscripción Norte, que comprende los Departamentos de Matagalpa y Jinotega.

Circunscripción Occidental, que comprende los Departamentos de Chinandega y León.

Circunscripción Managua, que comprende el Departamento de Managua.

Circunscripción Sur, que comprende los Departamentos de Granada y Rivas.

Circunscripción Oriental, que comprende los Departamento de Masaya y Carazo.

Circunscripción Central, que comprende los Departamentos de Boaco, Chontales y Río San Juan.

Circunscripción Atlántico Norte, que comprende dicha Región Autónoma; y Circunscripción Atlántico Sur, que comprende dicha Región Autónoma.

La Corte Suprema de Justicia puede crear nuevas circunscripciones judiciales y modificar las existencias cuando lo considere necesario indicando en todos los casos el territorio que comprenden.

Cada Tribunal de Apelaciones está integrado por un número no menos de cinco Magistrados y dividido en al menos dos Salas, que conocerán de las materias Civil, Laboral y Penal. Para conocer en los asuntos sometidos a su decisión, cada Sala formará quórum con la concurrencia de por lo menos las tres cuartas partes de sus integrantes y para resolver se requiere del voto coincidente de por lo menos las dos terceras partes del total de sus miembros.

En la elección de los miembros de cada Sala, deberá elegirse a sus respectivos suplentes, para los casos de ausencia, excusas por implicancia o recusaciones.

La Corte Suprema puede decidir la creación de nuevas Salas en los Tribunales de Apelaciones de acuerdo a las necesidades del servicio, en cuyo caso definirá la competencia de cada una de ellas.

Los Tribunales de Apelaciones, en el orden de la competencia de cada Sala podrán:

- a. Conocer y resolver en segunda instancia de los recursos en contra de las sentencias dictadas por los Juzgados de Distrito.
- b. Conocer el Recurso de Hecho por inadmisibilidad de los Recursos de Apelación contra sentencia de los Jueces de Distrito.
- c. Conocer los Recursos de Amparo y de Exhibición Personal de conformidad con la Ley de la Materia.
- d. Conocer y resolver los Recursos de Revisión en materia penal.
- e. Conocer en primera instancia, de oficio o por acusación, de los procesos especiales de responsabilidad con formación de causa que, por delitos

propios de los funcionarios públicos, tengan lugar en contra de los Jueces de Distrito, Abogados y Notarios en el ejercicio de sus funciones, Alcaldes y Presidentes de los Consejos Regionales Autónomos de la Costa Atlántica; sus resoluciones son apelables en un solo efecto ante la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia.

- f. Conocer en segunda instancia, de los delitos señalados en el numeral anterior cuando estos fuesen cometidos por los Jueces Locales.
- g. Conocer en segunda instancia, de los delitos señalados en el numeral anterior cuando estos fuesen cometidos por los Jueces Locales.
- h. Dirimir los conflictos de competencia entre los Jueces que le están subordinados territorialmente.
- i. Resolver los incidentes de implicancia y recusaciones que se promueven contra sus miembros.
- j. Los demás que la ley determine.

El presidente de los Tribunales de Apelaciones es electo con el voto favorable de por lo menos las dos terceras partes de los miembros del Tribunal respectivo, para el período de un año, pudiendo ser reelecto. Tiene las siguientes atribuciones:

- a. Representar al Poder Judicial dentro de la circunscripción donde ejerce su competencia.
- b. Organizar el trámite de los asuntos que debe resolver el Tribunal.
- c. Ejercer el régimen disciplinario sobre el personal de apoyo a su cargo.
- d. Efectuar la distribución del trabajo entre los miembros del Tribunal.

- e. Vigilar el mantenimiento y administración de las instalaciones físicas y demás bienes y recursos adscritos al Tribunal correspondiente.
- f. Todas las demás atribuciones que ésta Ley o los reglamentos le concedan.

Cada Sala del Tribunal de Apelaciones tiene un Presidente nombrado por sus mismos integrantes.

Los presidentes de las Salas serán electos de entre sus miembros para un período de un año, con el voto favorable de al menos las dos terceras partes del total de integrantes de la Sala correspondiente, el que podrá ser reelecto.

El presidente de una Sala no podrá ser a la vez presidente de otra Sala. Sólo en el caso que un Tribunal quedase integrado con cinco Magistrados, uno de ellos integrará ambas Salas en calidad de Presidente.

Son atribuciones del Presidente de Sala:

- a. Disponer el conocimiento de las causas.
- b. Designar ponentes entre los Magistrados de acuerdo al orden de ingreso de las causas y de procedencia de los Miembros de la Sala.
- c. Cuidar el cumplimiento de los plazos.
- d. Suscribir las comunicaciones de la Sala.
- e. Aplicar el régimen disciplinario al personal subalterno.
- f. Elaborar los informes necesarios.
- g. Vigilar la punibilidad de las actuaciones judiciales.
- h. Presidir las audiencias.
- i. Supervisar la gestión administrativa del despacho.

- j. Disponer lo pertinente para completar las Salas, cuando por cualquier motivo no se pudiese hacer mayoría para formar quórum o para resolver asuntos sometidos a su consideración.
- k. Dirigir el debate y recibir las proposiciones o mociones sobre las cuales haya de recaer votación.
- l. Someter a votación los asuntos discutidos cuando la Sala estima concluido el debate.
- m. Las demás que la Ley determine.

Los Juzgados de Distrito se clasifican según la materia, en Juzgados Únicos, Civiles, de Familia, de lo Penal, del Trabajo y los de otras especialidad que la ley determine, esto es según la Ley Orgánica de Tribunales.

1.2. LOS JUZGADOS DEL TRABAJO

Estos son atendidos por Jueces del Trabajo que conocen en primera instancia de los casos laborales; y en segunda instancia para estos juicios son competentes las Salas de lo Civil de los Tribunales de Apelación, con la excepción de Managua en donde se creó la Sala Laboral como una tercera Sala.

Existen dos Juzgados del Trabajo en Managua, uno en la ciudad de León y uno en Chinandega. En los demás Distritos Judiciales conocen los Jueces de Distrito de lo Civil y en juzgados Único.

2. COMPETENCIA DE OTROS FUNCIONARIOS Y ORGANISMOS.

Es de la competencia de los funcionarios de conciliación la tramitación de Convenios Colectivos y de los conflictos colectivos de carácter económicosocial (Arto. 278 CT).

Todas las cuestiones y asuntos laborales que no fueran de la competencia de los Jueces de Trabajo serán conocidos por las autoridades del Ministerio del Trabajo de acuerdo con Leyes Especiales, (Arto: 279 CT)

3. ORGANIZACIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

La Administración de Trabajo cómo Administración Pública.

La importancia de las Administraciones Públicas y la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios públicos, concluido en sentido amplio, es cada vez más notoria.

La Organización administrativa no es sólo una cuestión doméstica de la Administración Pública; trasciende inevitablemente dicho campo de actuación, de modo que una deficiente disposición de las estructuras orgánicas o de los procedimientos afecta de lleno a la esfera de los particulares, de los ciudadanos. Se ha dicho (...) “la organización se traduce en normas jurídicas que revelan una determinada concepción del Estado y de la convivencia política (MEILÁN, 1971:5 “las relaciones de los órganos de la Administración Pública no son de jerarquía si no estructurados jerárquicamente, o sea que es el principio de jerarquía quien los ordena” (Nieto, 1992:23). Establece en Nicaragua la Ley de Organización,

Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo que “La autoridad administrativa superior del Poder Ejecutivo es el Presidente de la República, el que actuará en Consejo de Ministros en los casos que le señala la Constitución Política (Arto. 7).

Ley de Organización, o sea que la Administración General del Estado se organiza en Ministerios, la determinación del número, la denominación y el ámbito de Competencia respectivo de los Ministerios lo establece la propia Ley, en su artículo doce, establece 12 Ministerios entre ellos el del Trabajo al que le corresponden las siguientes funciones:

- a) Proponer al Presidente de la República, coordinar y efectuar la política del Estado en materia laboral, las políticas sobre cooperativas conforme la nueva Ley General de Cooperativas lo hace el Instituto Nicaragüense de Cooperativas, de empleos, salarios, de higiene y seguridad ocupacional y de capacitación de la fuerza de trabajo.
- b) Ejercer, ejecutar y cumplir las funciones, atribuciones y obligaciones que le confieren y establecen la legislación laboral, la Constitución Política y los compromisos internacionales suscritos por Nicaragua y vigentes en materia laboral y sindical particularmente las normas y Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T).
- c) Formular, en coordinación con las entidades pertinentes, las normas relativas a condiciones de seguridad, higiene, salud ocupacional y supervisar su aplicación en los centros de trabajo.

- d) Administrar y dirigir el régimen de autorizaciones y registros de las asociaciones laborales y las cooperativas (Nieto, 1992:23) y supervisar su funcionamiento de acuerdo a sus regímenes legales.
- e) Intervenir en la solución de conflictos laborales a través de negociaciones, conciliación, arbitraje o cualquier otro procedimiento establecido por ley.
- f) Formular la política de formación técnica y capacitación continua a la fuerza laboral.
- g) Brindar asesoría legal gratuita a los trabajadores involucrados en conflictos laborales individuales o colectivos y promover programas de capacitación a trabajadores y empleadores sobre los derechos, deberes, normas y procedimientos en la materia de su competencia.
- h) Proporcionar a los empleadores procedimientos para la organización científica de trabajo y los salarios.
- i) Dirigir estudios e investigaciones específicas en el campo laboral.
- j) En coordinación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, formular y proponer políticas y normas sobre ocupación y remuneración para la formación de un sistema de servicio civil. (Arto. 27 Ley de Organización).

3.1 Dirección Superior – Ministerio del Trabajo.

El Decreto 71-9, Reglamento de la Ley 290 Reglamento de la Ley de Organización Competencia del Poder Ejecutivo, estructura los Ministerios para un adecuado funcionamiento, en el presente trabajo, sólo se hace referencia a lo que corresponde a las autoridades que el procedimiento menciona a lo relacionado con los Conflictos Colectivos.

El máximo nivel de decisión del Ministerio del Trabajo lo integran:

1. Ministro.

2. Viceministro.

Secretario (Arto. 21 Reglamento de la Ley 290)

Ministros: Los Ministros tienen jurisdicción en toda la república, en el ámbito de su competencia. Sus funciones son permanentes y ejercen la autoridad sobre las dependencias y funcionarios de su cartera (...). Los Ministros están facultados para delegar las funciones de coordinación y dirección en su Viceministro y el secretario general del Ministerio (Arto. 22 Reglamento de la Ley).

Estructura:

Para el adecuado funcionamiento, el Ministerio del Trabajo se estructura en:

1. Dirección Superior.

2. Órganos de Asesoría y Apoyo a la Dirección.

3. Direcciones Generales.

4. Divisiones Generales.

5. Inspectorías Departamentales del Trabajo. (...) Arto.230 (Reglamento Ley 290).

De esta estructura los que tienen ingerencia en los conflictos son:

1. Dirección Superior.

2. Dirección de Conciliación y Negociación Colectiva.

3. Dirección General de Inspección del Trabajo.

4. Inspectorías Departamentales del Trabajo.

CAPITULO VI

TÉRMINOS EN EL PROCESO DE CONFLICTO COLECTIVO.

6.1 De los Términos

6.2 División de los Términos.

6.3 Computación.

6.4 De los Términos en el Código de trabajo.

1. DE LOS TÉRMINOS.

En el lenguaje forense entiéndase por término el espacio de tiempo que se concede para evacuar algún acto o diligencia. Término, plazo y dilación suelen usarse como sinónimos y en tal sentido vemos en varias leyes empleando estas voces en particular las dos primeras; así que significa una misma cosa **“término de prueba” “plazo para probar” y “dilación probatoria”**; sin embargo, la palabra término es la que se usa con más frecuencia como más técnica.

Término es el momento determinado en que un acto procesal debe verificarse fijado en una unidad de tiempo o determinado por un acontecimiento futuro que se designe positivo o negativo. Plazo en el período de tiempo durante el cual puede realizarse un acto sin determinación de momento en el cual ha de llevarse a cabo.

Grassonette lo define en esta forma: “los términos, es decir, tiempos durante los cuales se prescribe, permite o prohíbe ejecutar ciertos actos, constituyen la principal fuente de la caducidad del derecho.

Dice el maestro Carlos Hernández López, en sus clases de Derecho Procesal las que creo puedan aplicarse a este tipo de procesos que en Derecho Procesal es muy importante el aspecto tiempo y el aspecto espacio pone hincapié en el tiempo.

Tanto en el proceso, las actuaciones procesales y el Derecho Procesal, dice que están determinados por el tiempo, su nacimiento, su extensión; todo esto está determinado por el Principio recto del proceso de la preclusión, continua y define la preclusión y dice: Que no es más que la pérdida del derecho por no ejercer el derecho en el tiempo debido.

Diferencia entre término y plazo.

Término:

Es el momento determinado en que un acto procesal debe realizarse fijado en una unidad y determinado por un encantamiento futuro hace referencia a Fenech.

Plazo:

Es el período de tiempo durante el cual puede realizarse un acto su determinación de momento dentro del cual debe llevarse a cabo. Haciendo referencia al maestro José Pallais Godoy, explica que el maestro decía en sus

clases que: Plazo es una sucesión de momentos y en cualquiera de éstos momentos se puede realizar un acto, en cambio término: Es un momento dentro de esa sucesión de momentos²⁶.

2. DIVISIÓN DE LOS TÉRMINOS.

Todos los términos de los juicios emanan de la ley puesto que es ella quien lo autoriza o establece pero entendida su procedencia inmediata, su objeto y naturaleza se dividen o clasifican del modo siguiente:

a) Legales, judiciales y Convencionales.

Término Legal: Es el que concede y fija la ley;

Judicial: Es el que señale el Juez en virtud de las facultades que para ello le otorga la ley;

Convencional: Es el que fijan las partes o se conceden mutuamente.

b) Individual y Común.

Individual: Es el que solamente puede utilizarse por uno de los litigantes;

Común: El que se concede a todos los litigantes a la vez, o que todos pueden utilizarse simultáneamente.

26.- Hernández López Carlos, Apuntes de Clase de Derecho Procesal Civil, León, 1973.

c) **Prorrogables e Improrrogables**

Prorrogables: Es el que la ley permite puede ampliarse por el Juez más allá del plazo fijado por la misma, o sea, el que puede prorrogarse;

d) **Fatales:** Los Términos improrrogables son los que operan por Ministerio de la Ley, son aquellos que su duración está determinada por el transcurso del tiempo y la caducidad del mismo, opera por Ministerio de la Ley. Ej. (...) “La apelación deberá interpretarse en el término fatal de tres días, contados desde la notificación de la parte que entabla el recurso y nunca en forma condicional (arto. 459 Pr).

También los términos pueden ser francos o no francos según se computa o no el día en que inicia y el en que terminan.

Improrrogables: El que no se puede prorrogar o que la ley prohíbe se extienda a más espacio de tiempo que el señalado por ella.

Ordinarios y Extraordinarios:

El primero es el que la ley concede comúnmente, sin atender circunstancias especiales para alterarlos.

Extraordinarios, son los que la ley concede previendo y atendiendo circunstancias especiales en las partes. Eje: término de la distancia.

3. COMPUTACIÓN.

Los intervalos de derechos se cuentan, según las reglas prescritas por el Código Civil en el Título Preliminar, que en sus Artos. XXVI, XXVII, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI, XXXII, dicen:

XXVI. “El día es el intervalo entero que corre de media noche a media noche; y los plazos de días no se contarán de momento a momento, ni por hors, sino desde la media noche en que termina el día de su fecha”

XXVII “Los plazos de mes o meses, de año o años, constarán respectivamente de treinta o de trescientos sesenta y cinco días. Un plazo que inicia el quince de un mes, terminará al iniciar el quince del mes correspondiente; y el de un año que empiece el doce de un mes, terminará al iniciar el doce del mismo mes del año siguiente”.

XXVIII. “Si el plazo de mes o año inicia el primero de dicho mes o año, se computará por los días correspondientes al mes o año. Así, el plazo de un mes que inicie el primero de enero termina el treinta y uno del mismo enero; y un plazo de un año que inicie el primero de enero, concluye el treinta y uno de diciembre.

XXIX. “Si el mes que ha de iniciar un plazo de meses o años constaren de más días que el mes en que ha de terminar el plazo, y si el plazo corriere de alguno de los días en que el primero de dicho mes excede al segundo, el último día de plazo, será el último día de este segundo mes”.

XXX “Todos los plazos serán continuos y completos, debiendo siempre terminar en la media noche del último día; así, los actos que deben ejecutarse en o dentro de cierto plazo, valen si se ejecutan de la media noche en que termina el último día del plazo”.

XXXI “En los plazos que señalen las leyes, los Tribunales o los Decretos del Gobierno, se comprenderán los días feriados a menos que el plazo señalado sea de días útiles, expresándose así”:

XXXII. “Las disposiciones de los artículos anteriores serán aplicables a todos los plazos señalados por las leyes, por los Jueces o por las partes en los actos jurídicos siempre que en las leyes o en esos actos no se disponga de otro modo.

4. De los términos en el Código de Trabajo.

Refiere el Código de Trabajo que el Juez o autoridad administrativa, en su caso, deberá expresar en sus resoluciones o informaciones, la duración de los términos, los cuales deben ajustarse a lo preceptuado por la ley.

Cuando en el día señalado no se pudiera efectuar una diligencia, acto o audiencia por haberse suspendido el despacho público, tal diligencia, acto o audiencia se practicará el día hábil siguiente en las mismas horas ya señaladas, sin necesidad de nueva resolución. (Arto. 289 CT).

El Juzgador fijará los términos cuando la ley no los haya fijado, de conformidad con la naturaleza del proceso y la importancia del auto o diligencia,

procurando siempre que no excedan ni sean reducidos más allá de lo necesario para los fines consiguientes y son prorrogables a juicio del Juez o Autoridad Administrativa. (Arto. 290 CT).

Los términos se computan de la siguiente manera: los de hora empiezan a correr desde el momento en que se haga la respectiva notificación y los de días en el siguiente en que se hubiere hecho la notificación. Estos últimos concluirán al terminar el día. (Arto. 291 CT).

El término de la distancia lo fija la autoridad laboral atendiendo a la mayor o menor facilidad de comunicaciones, pero no será mayor de diez días, excepto en caso fortuito o fuerza mayor, que podrá ser prorrogado por la autoridad competente. (Arto. 292 CT).

Cuando el caso lo requiera, las autoridades laborales actuarán en días y horas inhábiles, habilitando el tiempo necesario. Las diligencias de prueba no podrán suspenderse, salvo caso fortuito o fuerza mayor, y se extenderá habilitando el tiempo necesario para su terminación. (Arto. 293 CT).

CAPITULO VII

DE LA IMPLICANCIA Y RECUSACIÓN

De la implicancia

De los impedimentos, excusas y recusaciones para funcionarios laborales.

7.1. DE LA IMPLICANCIA.

Ente todos los medios y modos que los hombres tienen de defender sus facultades y derechos, sin duda, la recusación es uno de los más cumplidos y seguros, pues siendo un remedio preventivo que se anticipa al daño, es como todos los de esta especie, más ventajoso que los que se buscan para reparar el mal ya sucedido. Preciso es reconocer que si los Jueces, como tales tienen a su favor la presunción de imparcialidad, como hombres pueden verse rodeados de las mismas pasiones que son patrimonio de la humanidad; interés personal algunas veces, sus facciones o enemistades otras, y en algún caso amor propio ofendido, pueden contribuir a reavivar las pasiones que como Magistrados tenían adormecidas; fatales entonces, el prestigio que debe rodearles, y cuando esto ocurre, existe una causa de “implicancia” o “abstención” o de “recusación”.

La implicancia o abstención es el hecho espontáneo la autoridad laboral reconoce no tener las condiciones necesarias de imparcialidad; la recusación es el hecho por el que el negociador rehúsa tener por autoridad laboral al que según la ley es competente para conocer de la contienda. En otra legislación se llama a la

implicancia, impedimento, que es lo mismo; la implicancia constituye la ausencia del número de requisitos que la ley exige en la persona del funcionario, requisitos que no deben ser ignorados por las partes.

La implicancia puede ser propuesta por cualquiera de las partes; la recusación sólo por la parte perjudicada.

Algunos de los autores denominan incompetencia accidental a las cuestiones de implicancia y recusación. Ambas son excepciones opuestas por los litigantes al titular del cargo. Sin embargo, cabe hablar de una tercera categoría: la excusa: son tres, las causas complementarias:

1. Implicancia;
2. Recusación; y
3. Excusa.

Refiere el Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua acerca de la implicancia que todo Magistrado, Juez o Asesor, está implicado para conocer o dictaminar en los casos siguientes:

- a) Cuando sea parte en el juicio o tenga en él interés personal;
- b) Cuando sea consorte, ascendiente, descendiente o hermano de alguna de las partes.
- c) Cuando sea guardador de alguna de las partes o albacea de alguna sucesión o Procurador de alguna quiebra o concurso o administrador de algún establecimiento o representante de alguna persona jurídica que figure como parte en el juicio;

- d) Cuando haya sido abogado, apoderado, consejero de las partes de la casa actualmente sometida a su conocimiento, o dado su opinión sobre el asunto.
- e) Cuando haya conocido en alguna de las instancias pronunciando sentencia definitiva o interlocutoria con fuerza de tal;
- f) Cuando haya emitido dictámenes sobre el pleito como traslado para sentencia definitiva o interlocutoria con fuerza tal, o para conocer como Juez en el mismo asunto.

Es nula cualquier resolución que se dicte, fuera de las relativas a la implicancia o separación, por el Juez implicado o por un tribunal a cuya formación concurra un Magistrado implicado, o conforme al dictamen de un asesor que legalmente no puede serlo. (Arto. 340 Pr).

7. 2. RECUSACIÓN

Las causas de Recusación aparecen en el Arto. 341 Pr. y son las siguientes:

- a) El parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado civil o segundo de afinidad con cualquiera de las partes que intervienen en el juicio;
- b) El mismo parentesco dentro del segundo grado con el Abogado o Procurador de alguna de las partes que intervengan en el juicio;
- c) Estar o haber sido denunciado o acusado por alguna de ellas como actor, cómplice o encubridor de algún delito o como acto de una falta, con anterioridad a la iniciación del juicio.

Si se intentase acusación por delitos oficiales, no será ella motivo de Recusación, sino cuando el superior respectivo haya estimado fundada la acusación, pedido el informe correspondiente;

- d) Ser o haber sido acusador o denunciador del que recusa;
- e) Haber sido guardador de alguna de las partes que intervienen en el juicio siempre que no hayan sido aprobadas las cuentas de su administración;
- f) Haber estado en guarda de alguna de las partes que intervienen en el juicio, siempre que no se hayan aprobado las cuentas de su administración;
- g) Tener pleito pendiente con el recusante, él, su consorte, ascendientes; cuando el pleito haya sido promovido por alguna de las partes deberá haberlo sido antes de la instancia en que se intenta la recusación;
- h) Tener enemistad contraída con anterioridad a la iniciación del pleito;
- i) Ser deudor por más de doscientos pesos, heredero, fiador o socio de alguna de las partes que figuren en el juicio.

La deuda siempre debe constar por escrito; pero la deuda, la fianza y la sociedad deben ser anteriores a la iniciación del juicio;

- j) Ser el Juez superior que va a conocer, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad del Magistrado, Juez o Asesor que pronunció sentencia definitiva o interlocutoria con fuerza tal;
- k) Si el Magistrado, Juez o Asesor o su mujer, alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de uno u otro, sostienen otro pleito semejante que les interesa la opinión contraria del que recusa; o ser la parte contraria, Juez o Arbitro en negocio que a la sazón tenga el recusado, su esposa o consanguíneos dentro del cuarto grado o afines dentro del segundo:
- l) Si el padre, madre, hermano o cónyuge del Magistrado, Juez o Asesor en consanguíneo dentro del cuarto grado o a fin del segundo con el padre o cónyuge del dueño del pleito;
- m) Es también motivo de recusación que el Magistrado, Juez o Asesor o las personas indicadas en el inciso anterior, tengan asuntos ante el Juez o Magistrado que es parte o alguna de las personas ligadas con él, de la manera dicha en el asunto de que aquellos conocen o van a conocer;
- n) Haber el Magistrado, Juez o Asesor, declarado como testigo de una manera afirmativa sobre la cuestión principal;
- o) Haber el Juez, Magistrado o Asesor, su consorte o descendiente, recibido después de comenzado el pleito servicios de importancia de algunas de las partes;

- p) Haber intervenido como Fiscal, Síndico o Representante del Ministerio Público o haber sido perito y dado su dictamen.

Son causales de impedimento, excusa y recusación además de las señas Anteriormente, las siguientes:

- a) El hecho de que la autoridad laboral viva en la misma casa con laguna de las partes;
- b) El hecho de que alguna de las partes sea comensal o dependiente de la autoridad laboral o ésta comensal o dependiente de aquella. (Arto. 304 CT).

En asuntos de trabajo, no es necesario depósito alguno de dinero para recusar. (Arto. 305 CT).

CAPITULO VIII:

PROCESO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO Y ECONÓMICO SOCIAL

1. Conflictos Colectivos de Trabajo
2. Procesos en los conflictos colectivos de carácter jurídico
3. Proceso en los conflictos colectivos de carácter económico social.
4. Pliego de peticiones
5. Inicio de la formación del expediente
6. Partes que intervienen en el proceso de conflictos colectivos
7. Conciliación
8. Trámites de huelga
9. Del arbitraje
10. Los recursos

1. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Los conflictos colectivos de trabajo, como cualquier otro conflicto, comportan siempre una situación de enfrentamiento entre las partes contendientes y que el caso del conflicto laboral supone una oposición entre los distintos puntos de vista que ambas partes tienen sobre la manera y forma en que debería aplicarse una normativa laboral o cambiarse las condiciones de trabajo existentes. Las diferencias podrán o no acortarse entre ambas partes y llegar a un acuerdo con mayor o menor rapidez, pero lo que importa es que dichos conflictos no se

prolonguen indefinidamente. A tal fin, existen o se arbitran sistemas que resuelven estas situaciones conflictivas.

Estos modos o sistemas de solución de los conflictos colectivos de trabajo son múltiples, y van desde la solución negociada directamente entre las partes hasta la solución impuesta obligatoriamente a ambas por un tercero, pasando por otras soluciones dadas por terceras personas a cuya decisión se han sometido voluntaria u obligatoriamente ambas partes (por ejemplo, el laudo arbitral), o por las soluciones a las que llegan las partes tras la intervención conciliadora de un tercero.

Los sistemas de solución de los conflictos colectivos contemplados por nuestras normas laborales son las siguientes:

- a) Proceso en los conflictos colectivos de carácter jurídico.
- b) Proceso en los conflictos colectivos de carácter económico social que lleva a la huelga.

2. PROCESO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO

Este tipo de conflictos es de aquellos que surgen con ocasión de la interpretación y aplicación de una norma. Es uno de los casos que deja abierta la posibilidad de la representación extra sindical, pues estos conflictos pueden ser planteados por un grupo de trabajadores, en caso de no existir sindicato y si existe será presentado por éste.

Los organismos competentes para conocer y resolver los conflictos colectivos de carácter jurídico son el Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de las acciones jurídicas pertinentes previo agotamiento de la vía administrativa.

El planteamiento de este conflicto se hará ante el Inspector Departamental del Trabajo, formalizándose por escrito, firmado y fechado por los representantes de los trabajadores. Contenido del escrito.

En dicho escrito, firmado y fechado, debe constar:

- Autoridad a quien se dirige;
- Nombre, apellidos y domicilio de las personas que plantean el conflicto, así como el carácter de la representación que ostentan;
- Especificación de los trabajadores y empleadores afectados por el conflicto;
- Peticiones concretas que se solicitan a la autoridad laboral;
- Casa para oír notificaciones;
- Lugar y fecha.

Una vez que se agota la vía Administrativa y una de las partes no está de acuerdo con la resolución que dicta la autoridad correspondiente podrá entablar las acciones ante el Juez de Trabajo, llenando los requisitos de la demanda, que son:

- La designación del juez ante quien se interpone;
- El nombre y apellido del demandante, su edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones;

- Si se demandare a una persona jurídica, se expresarán los datos concernientes a su denominación y los nombres y apellidos de su representante legal;
- La exposición clara y precisa de los hechos en que se funda;
- El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide o reclama, determinado con la mayor precisión posible;
- La indicación del lugar y fecha en que se plantea; y
- La firma del demandante o de la persona que firma a su ruego, si no sabe o no puede firmar.

La demanda escrita se acompañará de un original y dos copias, el que será entregado a la parte demandada al momento de notificarla.

En realidad el procedimiento no está definido y por lo tanto deberá seguirse el procedimiento ordinario en lo laboral.

3. PROCESO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL

3.1. Arreglo directo

Este es el procedimiento de autocomposición más elemental y frecuente para resolver conflictos. Es el más adecuado, cuando éstos son de intereses. Se caracteriza porque la solución la aportan las partes en conflicto, mediante un acuerdo entre sí o entre sus representantes, sin intervención de un tercero extraño al conflicto.

En el Código del Trabajo encontramos que uno de los modos de solucionar los conflictos colectivos es a través de la negociación directa entre las partes, empleadores y trabajadores disponen de la libertad de negociar directamente y llegar a un acuerdo, antes de iniciar los procedimientos de conciliación.

3.2. Convenio colectivo por arreglo directo

La negociación directa no suele aparecer configurada autónomamente, sino cómo substrato de otras instituciones jurídicas. Sin embargo la negociación colectiva constituye “el principal y más deseable sistema de promoción de la paz laboral” (Matías). En efecto el Convenio Colectivo es la Convención entre empleadores y trabajadores, que deberán negociarse a través del arreglo directo entre un empleador o grupo de empleadores y el sindicato, para no llegar al conflicto colectivo, el Código del Trabajo le da importancia a este tipo de arreglo y sólo tiene que ser presentada ante el Ministerio del Trabajo para verificar si llenan los requisitos e inscribirla.

4. PLIEGO DE PETICIONES

4.1. Concepto

Se puede decir que el pliego de peticiones es un acto procesal de parte que inicia el conflicto colectivo de carácter económico social.

4.2. Forma y contenido

Acto de parte, en el sentido que el Inspector Departamental no puede iniciar este procedimiento de conflicto. El sindicato ejercita así el derecho de acción, concretando su pretensión de tal manera que determina la competencia de la inspección que va a conocer, haciendo factible el inicio y desarrollo del mismo.

Puede comparecer ante la Inspectoría Departamental del Trabajo el sindicato que plantee el conflicto, a través de sus representantes según lo plantea el estatuto, tendrán que ser trabajadores mayores de 16 años, sin distinción de sexo.

El pliego de peticiones se presentará ante la Inspectoría Departamental del Trabajo, con original y tres copias, en papel común esto atendiendo al principio de gratuidad.

En cuanto a las formalidades o contenido del pliego de peticiones hay que señalar que las únicas formalidades exigibles son las que se establecen en el Arto. 373 CT. Se tiene presente que las normas que regulan el contenido del pliego de peticiones son de derecho necesario y afectan el orden público del procedimiento de conflictos y por ello las Inspectorías están obligadas a velar por su cumplimiento, pues si no contienen los requisitos enumerados en el Arto. 373 CT el Inspector debe ordenar al sindicato que subsane errores y omisiones, puntualizándolas en forma conveniente, para darle trámite.

De acuerdo con el repetido Arto. 373 CT, en el pliego de peticiones se harán constar los siguientes datos:

4.2.1. Autoridad a quien se dirige

Supuesto que este conflicto es colectivo, el pliego de peticiones se presentará ante la Inspectoría Departamental del Trabajo, pues es de la competencia de estos funcionarios el inicio de la tramitación.

4.2.2. Identificación del sindicato

Se trata de que el pliego de peticiones quede identificado el sindicato que interpone el pliego de peticiones, pues éste debe ser llamado al conflicto en concepto de parte, como posible afectado por una resolución, pues en otro caso adolecería de un defecto que puede ser apreciado de oficio teniendo cómo base el principio de impulsión de oficio.

4.2.3. Peticiones

Peticiones que se hacen y contra quién o quienes se dirigen; y, si se pide la celebración de una convención colectiva, el pliego de peticiones deberá ir acompañado del proyecto correspondiente.

En el pliego se debe plasmar de forma expresa lo que solicita el sindicato, es una parte importante del escrito y ello explica que es donde más se deben cuidar las cuestiones formales del escrito.

Se trata de que en el escrito quede identificado a quién o a quiénes se dirige el pliego de peticiones, cuando sea una persona natural se hará constar el nombre y sus dos apellidos.

Asimismo se puede precisar con detalle, edad, estado civil, oficio y domicilio. Cuando se trata de persona jurídica, se expresarán los datos concernientes a su denominación y los nombres y apellidos de su representante legal.

Se debe ser claro en lo que se pide si es convención colectiva o las peticiones que obligatoriamente el sindicato deberá acompañar al escrito el proyecto.

4.2.4. La lista de trabajadores

La lista de trabajadores que apoyan las peticiones, con sus nombres, apellidos, número de cédula y firmas. Se trata de que en el pliego de peticiones queden identificados los trabajadores que los apoyen, pues en caso de Huelga ésta debe tener el apoyo de la mayoría de los Trabajadores (Ver Arto. 244 CT).

4.2.5. Las quejas concretas

Se ha de recordar que la relación fáctica de las quejas ha de ser clara y concreta. Así en el pliego el sindicato debe aportar todo cuanto sea preciso para fijar la identidad de las quejas y hay que recordar que esto no puede ser alterado en fases posteriores.

4.2.6. Señalamiento del lugar para oír notificaciones

El Señalamiento del lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene asiento la Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva.

El sindicato al presentar el pliego de peticiones, debe señalar como domicilio, para oír notificaciones, una casa situada en la población en que resida el Inspector Departamental del Trabajo, pues de no llenar este requisito el inspector no podrá realizar las siguientes notificaciones y se tendrá que sujetarse al Código del Trabajo.

4.2.7. Relación de hechos

Breve relación de los hechos que motivan el conflicto colectivo de carácter económico social. En cuanto a esto se tiene que realizar la expresión clara y precisa de los hechos en que se funda; en el pliego de peticiones se exige de forma expresa la relación fáctica que motiva el conflicto, este relato ha de ser claro y concreto.

4.2.8. Petición de que se tenga por planteado el pliego

La petición es sin duda parte importante de la demanda y ello explica que sea donde más se deben cuidar las cuestiones formales del escrito.

Se solicita que se tenga por presentado y admitido el pliego de peticiones, con sus copias y se le notifique al empleador.

A estos requisitos se le puede agregar la fecha y la firma, la fecha del pliego de peticiones incita a pensar que desde ésta, no puede haber terminación de contrato individual de trabajo si no es autorizada por el conciliador y las firmas, que garantiza la libertad y voluntariedad en el ejercicio de esta acción.

5. INICIO DE LA FORMACIÓN DEL EXPEDIENTE

Se dijo anteriormente que cuando se plantea el conflicto colectivo el pliego de peticiones se presenta al Inspector Departamental del Trabajo en original y tres copias, el original formará parte de expediente respectivo; una copia deberá entregarse a la parte contra quien se dirige el pliego, otra que se regresa al sindicato que plantea el conflicto y una para el archivo de la respectiva Inspectoría Departamental del Trabajo.

Con éste se inicia la formación del proceso, pues éste se forma con los escritos, documentos y actuaciones de toda especie que se presenten o verifiquen en este tipo de procesos, una vez formado el proceso, no puede destruirse ni desglosarse, para garantía de las partes, salvo resolución de la autoridad que esté conociendo de él, nadie está autorizado a desprender escritos, documentos o piezas del expediente, en caso de infracción, quedan sujetos a sanción penal.

En la copia que se regresa al sindicato se hará constar la fecha y hora de su presentación, autorizándola con su firma. Deberá además dar recibo de los documentos que se le entreguen. La veracidad de la constancia que se pone en el escrito, goza de la misma virtud de los documentos auténticos, en el sentido de que merece fé pública y no requiere corroboración por medio de otras pruebas, esto tiene su base en la firmeza y seguridad que requieren estas tramitaciones.

Legítimo, en su sentido etimológico, es sinónimo de conforme a la ley; legitimar equivale a probar o justificar la verdad de una cosa o la calidad de una persona conforme a las leyes; cuando en Derecho se habla de legitimación se está tratando de la cualidad que debe reunir algún sujeto para intervenir eficazmente en un acto, negocio jurídico o en el proceso, y si se reduce el concepto al ámbito de la negociación colectiva, y puesto que no puede ésta llevarse a cabo directamente por los trabajadores y por los empresarios afectados, sino por sus representantes, legitimación es sinónimo de conformidad de la cualidad de representantes de ambas partes con las exigencias legales para cada supuesto. Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo y García Murcia entienden que la capacidad de negociación muestra actitud genérica para negociar en un plano colectivo, sin que con eso sea bastante para negociar cualquier convenio, sino que

se requiere, además, que los sujetos ostenten representación suficiente dentro de la correspondiente unidad de negociación, y esa especial relación con el ámbito del convenio es la que atribuye legitimación para intervenir en su negociación²⁷.

6. PARTES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

6.1. Concepto de parte

En un sentido material, las partes, son las personas naturales o jurídicas que intervienen en un conflicto colectivo y sobre los cuales recaen los resultados de las resoluciones dictadas por la Administración.

Teóricamente no puede aceptarse la existencia de un proceso de conflictos que no afecte derechos de las partes, ya que carecería de objeto la intervención del Estado en un conflicto puramente especulativo. Se puede decir que parte son grupos de trabajadores o sindicatos y empleador o grupos de empleadores que ejercitan la acción u oponen la excepción principal, conexo accesoria para la actuación de la ley.

Se considera como sujeto de la negociación a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, la representación, que se admite por parte de los trabajadores es la sindical y la de los empleadores pueden ser personas naturales o jurídicas. Las uniones, asociaciones o comités, cuando no tengan personalidad jurídica, podrán ser representadas por medio de sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas, los representantes se pueden hacer asesorar pero el Código del Trabajo limita en número a tres, me parece que

²⁷. **Negociación Colectiva; cita de Iglesias Cabrera, Manuel, Madrid, Negociación Colectiva.**

en este punto tiene un vacío el Código, pues no deja claro quienes conforman la mesa de negociaciones.

6.2. Autorización de despido

El Código del Trabajo da por sabido el contenido del derecho de negociación y el ejercicio de este derecho nos puede llevar a una Huelga que debe realizarse mediante la suspensión del trabajo, la ley le da protección a los trabajadores desde el momento en que los interesados entregan a la Inspectoría Departamental del Trabajo el escrito y pliego de peticiones, pues el empleador desde este momento no puede dar por terminado ningún contrato individual de trabajo, sino está previamente autorizado por el Conciliador y si éste ya no está conociendo, por la Inspectoría Departamental del Trabajo, la ley pone como condición que estos trabajadores tienen que ser de los que suscribieron o se adhirieron posteriormente el pliego de peticiones.

7. CONCILIACIÓN

El Inspector deberá examinar los documentos presentados, si observaren que le falta alguno de los requisitos lo hace saber a los representantes al siguiente día hábil para que se llenen los vacíos una vez que se cumplen los requisitos o se subsanan los errores y omisiones en el escrito y pliego de peticiones, el Ministerio del Trabajo designará un conciliador para iniciar las negociaciones entre las partes.

Es función del Ministerio del Trabajo, intervenir en la solución de conflictos laborales a través de la negociación de conflictos laborales, conciliación, arbitraje o cualquier otro procedimiento establecido por la Ley.

Existe en el Ministerio del Trabajo, la Dirección de Conciliación y Negociación Colectiva a la que le corresponde:

- Tener a disposición de empleadores y trabajadores, mecanismos de conciliación y mediación para la solución de conflictos socio económicos y jurídicos, sean estos individuales o colectivos que pudieran surgir con ocasión de la relación laboral;
- Lograr que los conflictos colectivos de carácter económico social, se resuelvan de manera concreta mediante la suscripción o revisión de Convenios Colectivos;
- Analizar, aprobar y registrar los contratos colectivos;
- Brindar asesoría gratuita a los trabajadores en la vía judicial.

El Código del Trabajo establece que en los conflictos colectivos de trabajo debe ser obligatorio el trámite conciliatorio, pues la citación a las partes para efectuar dicho trámite las obliga a concurrir.

El intento de conciliación ante el conciliador, es un acto previo de carácter obligatorio, en los conflictos colectivos de carácter económico social de naturaleza administrativa, cuya finalidad principal es tratar de evitar el proceso de conflictos y que las partes que negocian lleguen a un acuerdo.

La celebración de la referida conciliación obligatoria previa, supone seguir las siguientes fases:

- Solicitud, por parte del interesado en la celebración de la conciliación, por medio de un escrito o verbalmente en base al principio de oralidad.
- El conciliador que la reciba, diligenciará debidamente la entrada del escrito y dará copia registrada al solicitante.
- Citación de las partes, que se formulará a través de la notificación del auto, el que contendrá lugar, fecha y hora para el trámite conciliatorio.

El acto de conciliación, que se desarrollará ante el conciliador designado, la asistencia al acto es obligatoria para ambas partes. Pueden comparecer personalmente o por representación, pudiendo seguirse las pautas del Arto. 323 CT.

Cuando no comparece, la persona contra quien se interpone el pliego de peticiones es intentada sin avenencia la conciliación por incomparecencia.

Si comparecen ambas partes, el conciliador cederá el uso de la palabra a las mismas y se interesará para que lleguen a un acuerdo.

La terminación normal de un acto de conciliación ante el conciliador admite una doble posibilidad.

- Cuando se concluye sin ningún tipo de avenencia.
- Cuando se concluye con total o parcial avenencia.

En todo caso, el conciliador levanta ACTA DE CONCILIACIÓN, detallando al máximo el acuerdo obtenido, o haciendo constar expresamente la falta de avenencia, por incomparecencia de la persona contra quien se interpone el pliego o por no haber sido posible el acuerdo entre las partes presentes. El conciliador leerá el ACTA DE CONCILIACIÓN a los interesados, quienes la firmarán también. Después de firmada, el conciliador facilitará a las partes, sendas CERTIFICACIONES del ACTA DE CONCILIACIÓN.

Una vez realizado el trámite conciliatorio y no hay avenencia, el conciliador citará a las partes en conflicto para que comparezcan a negociar, esto se hará a través de un auto el que notificará a las partes que intervienen en el conflicto, la no comparecencia de alguna de las partes no paralizará los trámites, pudiendo seguirse el proceso en su rebeldía, pues el conciliador está autorizado por el Arto. 384 CT, para que cuando alguna de las partes se negare a comparecer a las audiencias conciliatorias, podrá declararla en rebeldía.

En el lenguaje forense se entiende por términos el espacio de tiempo que se concede para evacuar algún acto o diligencia. Término, plazo y dilación suelen usarse como sinónimos y en tal sentido vemos en varias leyes empleando estas voces en particular las dos primeras; así que significa una misma cosa “**término de prueba**” “**plazo para probar**” y “**dilación probatoria**”; sin embargo, la palabra término es la que se usa con más frecuencia como más técnica. En el Arto. 379 C.T. aparecen los términos.

Término es el momento determinado en que un acto procesal debe verificarse fijado en una unidad de tiempo determinado por un acontecimiento

futuro que se designe positivo o negativo. Plazo es el período de tiempo durante el cual puede realizarse un acto sin determinación de momento en el cual ha de llevarse a cabo.²⁸

Garssonette lo define en esta forma: “los términos, es decir, tiempos durante los cuales se prescribe, permite o prohíbe ejecutar ciertos actos, constituyen la principal fuente de la caducidad del derecho”.

El término para celebrar las audiencias de conciliación es de quince días, prorrogables por ocho días más y se celebrarán tantas audiencias como sea necesario para un arreglo definitivo.

El conciliador fijará un término no mayor de tres días a la parte que tenga que unificar representación para que lo hagan, el Código impone el nombramiento de procurador común para que no se destruya la unidad del procedimiento, haciendo engorroso las notificaciones y acarreando confusión en cuanto a recursos que pudiesen interponer las diferentes personas que constituyan una u otra parte. Si la parte que tenga que unificar su representación no lo hace, el conciliador designará de oficio a quienes considere más representativos, y se tendrán como negociadores de dicha parte, el término que el Arto. 379 CT, señala para proceder al nombramiento de procurador común y que lo decreta el conciliador, es falta. Para la conciliación todos los días y horas son hábiles²⁹

²⁸.- Solórzano, op. cit. 331.

²⁹. Hernández López Carlos. Apuntes de Derecho Procesal Civil.

Tanto el trámite conciliatorio cómo las audiencias conciliatorias están ligadas al principio de oralidad, pues predomina lo hablado sobre lo escrito entre las partes y entre las partes y conciliador. Si bien es cierto que el conflicto se debe plantear por escrito, los demás actos son orales.

Este tipo de procesos tiene un procedimiento oral, pues predominan los actos con esa forma, pero esto no impide la existencia de actos escritos, en las audiencias conciliatorias es oral y el conciliador se pone en relación directa, con el pliego de peticiones o el convenio y con las partes, sin perjuicio que estas audiencias hayan sido preparadas por escrito y que se levante acta, consignándose los hechos mas importantes y los puntos sobre los que hubo acuerdo. Cada acta debe ser firmada por los comparecientes.

La escritura es siempre necesaria y desempeña un doble papel en el procedimiento: 1o) Prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido del pliego de peticiones convenido y 2o) Documenta en general todo los pasos y elementos de importancia para la causa, en particular todo cuanto pasa en la audiencia, como son los apuntes que toman los conciliadores durante la negociación o las actas.

7.1. Principio de la buena fe

El principio de la buena fe me parece es un criterio informador de la negociación, pues ambas partes están obligadas a negociar bajo este principio.

El significado de este principio no es más que una advertencia a ambas partes contratantes acerca del modo en que deben llevar a cabo el derecho y el

deber de negociar, comportándose lealmente en un doble sentido: no acudir a la mesa de negociación con el ánimo preconcebido de agotar formalmente un trámite legal, pero sin el propósito firme de contrastar su parecer con el de la otra parte y ajustar las diferencias para la firma del pliego de peticiones o del convenio colectivo, si ello llegará a ser posible, y de otra parte, el banco económico, fundamentalmente, debe facilitar al banco social información previa y veraz sobre aquellos datos cuyo conocimiento pueda servir de base para configurar lo que se ha venido a llamar la “plataforma reivindicativa” del convenio; si quienes negocian en representación de los trabajadores llegan al convencimiento de que la información facilitada por la otra parte es fiel y verdadera, sin duda acomodarán sus exigencias a las posibilidades de aceptación por parte del empleador; con el punto de mira puesto en la consecución de un acuerdo, el conocimiento y el análisis de todas las circunstancias concurrentes se hace imprescindible en cualquier caso.

7.2. Audiencia conciliatoria

Existe el caso cuando no se lleva a efecto una audiencia conciliatoria, debe dejarse constancia de la razón de porque no se realizó.

Existen dos casos en el Código del Trabajo para concluir la conciliación:

Cuando se llega a un acuerdo definitivo, en este caso se levanta un acta y se consignan los puntos acordados, se expiden las certificaciones correspondientes a las partes y a la Inspectoría Departamental del Trabajo que corresponda. Si no se llega a acuerdo, entonces los trabajadores recurren al trámite de Huelga.

Es obligación del conciliador velar porque los acuerdos a que lleguen las partes no sean contrarios a las disposiciones legales que protegen a los trabajadores, hay que recordar el título preliminar fracción VII. “El ordenamiento Jurídico Laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores”.

El Inspector Departamental del Trabajo respectivo velará porque los acuerdos sean rigurosamente cumplidos, siendo esta una obligación de los Inspectores.

7.3. Recurso de apelación

La contravención de lo pactado tiene una sanción que es multa a favor del Fisco aplicada por el Inspector Departamental del Trabajo.

Contra la resolución del Inspector Departamental del Trabajo procede el recurso de apelación. Este recurso debe interponerse dentro de las veinticuatro horas siguientes, mas el término de la distancia, de notificada la resolución respectiva.

Considero que es obligación del notificador hacer saber a las partes su derecho de apelar, planteado el Recurso el Inspector Departamental del Trabajo elevará inmediatamente las actuaciones al Inspector General del Trabajo para que éste dentro del plazo improrrogable de cinco días hábiles. Confirme, modifique o deje sin efecto la resolución recurrida. Dicho término comienza a contarse desde el día siguiente a la fecha en que se reciben las actuaciones.

Tengo la impresión de que esta disposición está incompleta, pues el Inspector Departamental, primero debe admitir la apelación y emplazar a las partes, para que dentro de los tres días de notificada la admisión, comparezcan ante el Inspector General del Trabajo a estar a derecho y expresar agravios.

La parte que ha cumplido tiene derecho de exigir ante las autoridades laborales la ejecución del acuerdo o el pago de daños y perjuicios que se le hubiere ocasionado, esto se hará ante el Juez del Trabajo.

El órgano de comunicación del conciliador con las partes es la secretaría, pues se notifica y se cita a las partes a través de este órgano, las notificaciones y citaciones no están sujetas a más formalidades que la constancia que se ponga en autos y se tendrá por auténticas, salvo prueba fehaciente en contrario.

8. TRAMITES DE HUELGA

Tras agotar las audiencias de conformidad con los Artos. 379 C. T., y siguientes, el Ordenamiento impone una serie de requisitos que se encadenan a modo de procedimiento naturalmente del conciliador; nombramiento del Tribunal de Huelga, negociaciones y declaratoria de la Huelga.

Después de agotar las audiencias conciliatorias, el conciliador certificará en acta los puntos en que no hubo acuerdo, notificando al Ministerio del Trabajo para que en el término de veinticuatro horas nombre al Presidente del Tribunal de Huelga, su designación acaece en un momento anterior a la declaración de la huelga. El Presidente del Tribunal de Huelga nombrará un secretario de actuaciones. Por actuación debe entenderse toda providencia o acto de cualquier

especie que se consigna en este procedimiento de conflictos o sea el conjunto de todas las partes que constituyan un procedimiento, entonces la actuación del Tribunal de Huelga abraza toda gestión hecha en un procedimiento con referencia a las personas que intervienen en los trámites de Huelga.

Bernardo Lira, dice que actuación es toda providencia, notificación, diligencia o acto de cualquier especie que se consigna en un procedimiento con autorización de Ministro de fe, esto es del secretario o receptor.

El Secretario es el encargado de notificar y autorizar los actos del Tribunal de Huelga, esto significa que ningún otro funcionario puede desempeñar el cargo en lugar de aquél.

La palabra notificación, deriva etimológicamente de la expresión latina “Notun Facere” que significa hacer conocida una cosa, poner en conocimiento o hacer conocer una resolución.

En sentido amplio, la notificación es el acto donde se comprenden todas las comunicaciones entre los Jueces y litigantes o Inspectores, Conciliadores, Tribunal de Huelga o Arbitraje y las partes en conflicto. En términos específicos, se refiere a una especie de comunicación, distinguiéndose de otras especies dentro del mismo género, como son las citaciones, emplazamientos y requerimientos.

Es el hecho de poner en conocimiento de las partes o de un tercero, una determinada resolución del Tribunal de Huelga nada más que con el que comparezca o cumpla con determinada prestación o abstención. La regla general

es que las notificaciones sean propiamente tales. Por excepción, la notificación reviste el carácter de una citación, de un emplazamiento o de un requerimiento.

8.1. Conformación del Tribunal de Huelga

El Presidente a través de secretaría notificará a las partes para que en el término de veinticuatro horas cada una de ellas presente un listado de cinco personas, de las cuales seleccionará a dos para sustituir a dos de sus negociadores para constituir el tribunal, a este le corresponde participar en cuantas actuaciones se realicen para la solución del Conflicto, aquí actúa el principio de Inmediación que consiste en realizar las actuaciones ante el Tribunal de Huelga, por lo tanto dicho Tribunal debe de asistir al desarrollo de las negociaciones, esto es, entrar en relación directa con las partes.

El principio de intermediación se halla íntimamente vinculado con el de oralidad, en cuanto, solo en el procedimiento oral puede ser plena y eficazmente aplicada, la presencia del Tribunal impide que las actuaciones sean declaradas nulas.

El Tribunal de Huelga ha de estar integrado además de su Presidente, por representantes de los empleadores y trabajadores del o los establecimientos en conflicto, y su número no puede sobrepasar las cinco personas, no pudiendo haber personas ajenas al conflicto.

8.2. Negociación

Conformado el Tribunal deberá programar tres días hábiles de negociación levantando acta de los acuerdos a que se llegase en cada uno de ellos. Las partes de mutuo acuerdo podrán ampliar dicho término. (386 CT).

Las negociaciones se limitaran a las peticiones que no hubiesen sido resueltas (387 CT).

Desde el momento de no llegarse a acuerdo en la conciliación los trabajadores pueden recurrir al trámite de huelga pero continúa la obligación de negociar entre los antagonistas para llegar a acuerdos, el término para negociar es de tres días hábiles, prorrogables por acuerdo entre las partes o sea que estamos en presencia de un término convencional y prorrogable, pues el Código del Trabajo permite que puede ampliarse con anuencia de las partes, y quien tendrá que ampliarlo será el Tribunal de Huelga, procurando que no exceda más de lo necesario, de lo acordado se levantara acta. Existe una limitante y es que las negociaciones se limitan a las peticiones que no hubiesen sido resueltas.

8.3. El trámite de huelga termina de la siguiente forma:

8.1.1. Si realizadas las sesiones o antes hubiese acuerdo, se considerará resuelto el conflicto.

8.1.2. Si no se obtiene acuerdo total o parcial, el Tribunal procederá a celebrar en Asamblea General de Trabajadores de la Empresa para que estos decidan por simple mayoría de votos secreto y

directo, si aceptan las propuestas del empleador. Si las aceptan, se consignará en el acta y se declarará resuelto el conflicto.

8.1.3. En caso de que los trabajadores rechazan las propuestas, celebrarán votación para que los trabajadores decidan si van a la Huelga o someten el caso a arbitraje.

La declaratoria de huelga exige en todo caso, la adopción de acuerdo expreso en tal sentido. La huelga, derecho atribuido de modo singular a los trabajadores, es ejercitado colectivamente, sin embargo entre ellos, esto es directamente, por los propios trabajadores afectados por el conflicto. La votación habrá de ser directa y secreta y se decidirá por mayoría simple de votos debiéndose hacer constar en acta sus resultados. Cuando los trabajadores se deciden por el arbitraje se integrará inmediatamente el Tribunal de Arbitraje y si se deciden por la huelga, el Presidente del Tribunal la declarará legal y ordenará todas las medidas pertinentes para garantizar la realización de la misma sin que cause perjuicio a los trabajadores, a la población o a la empresa.

Durante el período de huelga, las partes podrán seguir negociando por su cuenta o con auxilio del Tribunal si así lo estimaren. El Tribunal a solicitud de parte notificará a la otra, cualquier nueva propuesta que contribuya a la solución del Conflicto (Arto. 388 CT).

9. DEL ARBITRAJE

Por este sistema deja la resolución del conflicto en manos de un tercero y aparecen dos posibilidades; el juicio y el arbitraje, tanto en el juicio como el arbitraje tiene en común que el tercero es imparcial, objetivo.

El arbitraje es una institución para-jurisdiccional o cuasi jurisdiccional porque juzga, pero nunca ejecuta. El arbitraje en otros países como España es sólo para lo civil y mercantil como regla general, no laboral, ni penal.

En la Ley de Mediación y Arbitraje en Nicaragua, según el Arto. 23 dice (...) quedan excluidos del ámbito de aplicación de la presente Ley los arbitrajes laborales.

9.1. Tipos de árbitros

Los árbitros pueden ser:

9.1.1. Árbitros propiamente dichos o de derecho. Estas personas tienen como condición que deben ser personas entendidas en derecho, porque las resoluciones que van a tomar van a ser de acuerdo a derecho, es decir que va a aplicar la ley positiva

9.1.2. Arbitradores o amigables componedores. Estas personas pueden incluso desconocer la profesión del derecho ya que fallan conforme conciencia y a equidad.

9.2. Arbitraje en el Código de Trabajo

Esta figura aparece en el Código del Trabajo de Nicaragua en el Título VI Procesos en los Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico y Económico Social, Sección V, del Arbitraje del Arto. 390 al 400, esta es materia de Derecho Colectivo de Trabajo, aunque no se prohíbe que empleadores y trabajadores puedan estipular en los Contratos Individuales o Convenciones Colectivas, que los conflictos que surjan en sus relaciones de trabajo puedan ser dirimidas por árbitros, siempre que se respeten los beneficios sociales de los trabajadores contenidos en la legislación laboral como un mínimo de garantías.

9.3. Casos de arbitraje

En el Código de Trabajo existen dos casos de arbitraje y son los siguientes:

9.3.1. VOLUNTARIO: Hay acuerdo entre las partes y se someten a arbitraje en cualquier estado del conflicto, esto puede ser verbal o escrito ante la autoridad competente.

9.3.2. OBLIGATORIO: En los casos siguientes:

- Cuando hayan transcurrido treinta días desde la declaratoria de legalidad de la huelga.
- Cuando la mayoría de los trabajadores de la empresa lo solicite
- Cuando se haya declarado el Estado de Emergencia.

- Cuando el Tribunal de Huelga lo considere necesario con el objeto de evitar daños graves o irreparables.

9.4. Integración del Tribunal de Arbitraje

El Tribunal de Arbitraje estará integrado por:

9.4.1. Un Representante del empleador

9.4.2. Uno de los trabajadores

9.4.3. Uno del Ministerio del Trabajo quien lo presidirá

Este es un organismo colegiado, pues el Tribunal está integrado por varias personas físicas que se encuentran en un plano de igualdad, que es horizontal de forma que es la manifestación de voluntad colectivamente expresadas por todas estas personas, la que se considera una manifestación del órgano.

El Presidente del Tribunal nombrará al Secretario de Actuaciones y notificará de inmediato a las partes para que, en el término de las veinticuatro horas nombre cada una de ellas un árbitro. (Arto. 391-2 C.T).

9.5. Recusación de los Árbitros

En esta clase de juicio no existe la declaración de rebeldía, pues si vencido el plazo de las veinticuatro horas para designar el árbitro por las partes no lo hacen, el Presidente del Tribunal lo designará de oficio.

El fin de la recusación es separar el árbitro nombrado de oficio de cuya imparcialidad existe duda fundada.

9.6. Requisitos para recusar

Los requisitos para recusar un árbitro son:

9.6.1. Debe interponerse ante la misma autoridad que los nombró dentro de las veinticuatro horas de notificada su designación a las partes.

9.6.2. Se debe señalar de manera clara y precisa la causal o causales que se invoquen en preferencia de la solicitud, el árbitro dicta un auto admitiendo o rechazando la causal.

Las partes no podrán hacer uso del derecho a recusación más de una vez. Las causas de recusación aparecen en el Arto. 341 Pr. y son las siguientes:

- El parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado civil o segundo de afinidad con cualquiera de las partes que intervienen en el juicio;
- El mismo parentesco dentro del segundo grado con el Abogado o Procurador de alguna de las partes que intervienen en el juicio;
- Estar o haber sido denunciado o acusado por alguna de ellas como actor, cómplice o encubridor de algún delito o como actor de una falta, con anterioridad a la iniciación del juicio.

Si se intentase acusación por delitos oficiales, no será ella motivo de recusación, sino cuando el superior respectivo haya estimado fundada la acusación, pedido el informe correspondiente;

- Ser o haber sido acusador o denunciador del que recusa;
- Haber sido guardador de alguna de las partes que intervienen en el juicio siempre que no hayan sido aprobadas las cuentas de su administración;
- Haber estado en guarda de alguna de las partes que intervienen en el juicio, siempre que no se hayan aprobado las cuentas de su administración;
- Tener pleito pendiente con el recusante, él, su consorte, ascendiente; cuando el pleito haya sido promovido por alguna de las partes deberá haberlo sido antes de la instancia en que se intenta la recusación.
- Tener enemistad contraída con anterioridad a la iniciación del pleito;
- Ser deudor por más de doscientos pesos, heredero, fiador o socio de algunas de las partes que figuren en el juicio.
- Ser el Juez Superior que va a conocer, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad del Magistrado, juez o Asesor que pronunció sentencia definitiva o interlocutoria con fuerza de tal;
- Si el Magistrado, Juez o Asesor o su mujer, algunos parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de uno u otro, sostiene otro pleito semejante que les interesa la opinión contraria del que recusa; o ser la parte contraria, Juez o Arbitro en negocio que la razón tenga el recusado, su esposa o consanguíneos dentro del cuarto grado o afines dentro del segundo;

- Si el padre, madre, hermano o cónyuge del Magistrado, Juez o Asesor es consanguíneo dentro del cuarto grado o afín del segundo con el padre o cónyuge del dueño del pleito;
- Es también motivo de recusación que el Magistrado, Juez o las personas indicadas en el inciso anterior, tenga asuntos ante el Juez o Magistrado que es parte o alguna de las personas ligadas con él de manera dicha en el asunto de que aquéllos conocen o van a conocer;
- Haber el Magistrado, Juez o Asesor, declarado como testigo de una manera afirmativa sobre la cuestión principal;
- Haber el Juez, Magistrado o Asesor, su consorte o descendiente, recibido después de comenzado el pleito servicios de importancia de algunas de las partes;
- Haber intervenido como Fiscal, Síndico o Representante del Ministerio Público o haber sido perito y dado su dictamen.

9.7. Son causales de impedimento, excusa y recusación además de las señaladas anteriormente las siguientes

9.6.3. El hecho de que la autoridad laboral viva en la misma casa con algunas de las partes;

9.6.4. El hecho de que algunas de las partes sea comensal o dependiente de la autoridad laboral o ésta comensal o dependiente de aquella. (Arto. 304 C.T).

En asuntos de trabajo, no es necesario depósito alguno de dinero para recusar. (Arto. 305 CT).

9.8. Fallo

Constituido el Tribunal de Arbitraje, el Ministerio del Trabajo le pasará todo lo actuado. El Tribunal de Arbitraje fallará dentro del término de cinco días contados a partir de la fecha de su integración, prorrogable por igual tiempo si a su juicio fuere necesario algunas diligencias para mejor fundamentar el laudo. (Arto. 396 C.T).

Se conceden los poderes al Tribunal de Arbitraje, cuando el juicio arbitral ha concluido, para las diligencias para mejor proveer, pues el Tribunal no dirige materialmente el proceso en los conflictos colectivos de carácter económico-social los árbitros actúan como espectadores hasta que el Ministro del Trabajo le pasa lo actuado, por eso la Ley autoriza a buscar sus propias pruebas y no atenerse sólo

a lo que está en las diligencias, en esta parte del proceso pasa a ser dirigido directamente por el Tribunal, el cual determinará los medios de prueba que le interesan, estas providencias es con el objeto de ayudar a la recta administración de justicia, en esta clase de conflictos.

Referente a este tema la Corte Suprema de Justicia ha dicho: “Se dictan sólo en interés de la más recta administración de justicia y no de las partes. Las partes no pueden exigir las ni oponerse a ellas”. (B.J. 15060 y 16312 8 de 1965 y 147 de 1968).

Es evidente que todas las facultades que el Tribunal adquiere van encaminadas a un solo objetivo, que los árbitros tengan los medios de prueba necesarios para resolver adecuadamente. No cabe la utilización de las diligencias para mejor fundamentar el laudo, ni como mecanismo de retraso en la resolución, ni para suplir la pasividad de una o de ambas partes en el proceso.

9.9. Medios de prueba

Los medios de prueba que pueden utilizar en las diligencias para mejor fundamentar el Laudo son los que aparecen en el Arto. 331. CT. Y son los siguientes:

- 9.9.1. La prueba documental;
- 9.9.2. Declaración de testigos;
- 9.9.3. Absolución de posiciones;
- 9.9.4. Inspección judicial;
- 9.9.5. Dictamen de peritos;

9.9.6. Medios científicos y tecnológicos de prueba; y

9.9.7. Las presunciones.

9.10. Funcionamiento

El Tribunal Arbitral funcionará con asistencia de todos sus miembros. Si faltase alguno de ellos por causa justa que le imposibilitare por más de dos días el desempeño de su cargo, se procederá a reemplazarlo dentro de las veinticuatro horas siguientes de la misma forma en que fue nombrado. (Arto. 394 C.T)

A semejanza de lo que sucede en cualquier otro órgano administrativo, para que la actividad del Tribunal sea legal, se requiere ante todo que el órgano éste regularmente constituido, de esto depende la legalidad de las reuniones, de los puestos cubiertos, del requerido número de componentes. En esencia, la constitución legal del Tribunal determina la legalidad de la sesión.

Las sesiones del Tribunal se regulan por este artículo que condicionan su validez y, por tanto, indirectamente, la validez de las deliberaciones del Tribunal la concurrencia de todos sus miembros, exige para la validez de la sesión, o sea, en esencia, para que el órgano pueda considerarse regular y válidamente constituido.

El problema de mayor importancia en orden a la regular constitución del Tribunal es el relativo al número mínimo de sus componentes que deben concurrir para que se considere constituido el órgano y, por lo tanto, para que su deliberación pueda ser considerada válida. Tal número mínimo se denomina “¡quórum”, por el vocablo latino con el “número legal”.

“Quórum” tanto en relación al número de componentes que deben hallarse presentes para la validez de la sesión, como en relación al número de votos favorables exigido para la aprobación de una determinada propuesta, lo que puede dar origen a confusiones, lo mismo que puede dar lugar a confusiones el no distinguir entre sesión y acuerdo. Para evitar tal confusión debe adoptarse el término “quórum estructural” para referirse a la validez del acuerdo, distinción terminológica necesaria en cuanto que el quórum estructural es el elemento relativo a la regular constitución del órgano, mientras que el “quórum funcional” se refiere a la legalidad de las manifestaciones de voluntad del colegio, siendo evidente que ambos tienen importancia para la validez del acuerdo.

10. LOS RECURSOS

10.1. Etimología y Concepto de Recurso

La palabra recurso significa recorrer. Es regresar al punto de partida, recorriendo de nuevo el camino andado; pero, entiéndase que no es un camino nuevo el que se anda, **sino un nuevo andar sobre un mismo camino** y esa misma idea es la que respalda la afirmación de quien recurre no hacer sino ejercitar uno de los poderes de la acción puesto que, por no estar conforme con lo resuelto, sigue litigando a través del recurso.

Los recursos, en términos generales, constituyen medios legales de impugnar resoluciones judiciales para que estas sean modificadas o revocadas (dejadas sin efecto). El comentarista don Jaime Guasp expresa que los recursos constituyen verdaderos procesos de impugnación con los cuales se trata, no

renovar los obstáculos que puedan oponerse a la decisión del proceso principal, como sucede con el proceso de facilitación, sino por el contrario, de oponerle obstáculos; y es que, en realidad, el recurso establece una actividad depuradora que, aunque retardaría del proceso de impugnación, por medio de una tramitación especial o, se encaminan a criticar los resultados procesales obtenidos en otra tramitación principal. Por eso dice Couture que los recursos constituyen el modo legal de fiscalizar la justificación de lo resuelto.

10.2. Fundamento o razón de ser de los recursos

La razón de ser de los recursos descansa en estas dos ineludibles realidades;

1) Que en el hombre existe una ansia innata de justicia; y 2) Que la imperfección humana hace al hombre falible, por naturaleza. Esto se explica, la administración de justicia laboral en función propia del Estado, función que está encomendada las autoridades laborales, de manera que cuando se habla en materia de justicia, se hace por boca de sus jueces y Ministerio del Trabajo, apareciendo en la legislación los Tribunales de Arbitraje y por consiguiente, los fallos que estos emiten, debieran reputarse inmutables porque el Estado goza de perennidad; sin embargo no es así porque los Tribunales están integrados por personas y la fiabilidad es propia de su condición humana (*errare humanum est*), así que frente a la posibilidad de que ese Juez o Tribunal de Arbitraje se equivoque, resulta justo y prudente conceder al litigante los medios adecuados para la corrección de esos posibles errores, medios que se conocen, como queda dicho, con el nombre genérico de recursos, y los cuales constituyen, según frase de Carnelutti,

UN SACRIFICIO DE LA TÉCNICA EN ARAS DE LA JUSTICIA EN LA BÚSQUEDA DE LA VERDAD.

10.3. Origen de los Recursos

Enseña PALLARES que en el Derecho Romano existieron actividades que, a pesar de no ser esencialmente jurisdiccionales, parecían con algunas apariencias de recursos, pues tendían a impugnar de producción jurídica. Ejemplo; la *revocatio induplum*, la *restitutio in integrum*, el voto de los Tribunos de la plebe, la súplica al Príncipe y la retracta; pero no alcanzaron a tener la importancia ni los caracteres distintivos que el Derecho Procesal asigna hoy a los verdaderos recursos, pues de todos los indicados, el que más se acerca al concepto moderno de recurso es la *provocatio ad populum*, a tal punto que a veces se le señala como el verdadero antecedente de dicha institución; pero la verdad es que en realidad no era un recurso sino el ejercicio de un privilegio exclusivo del ciudadano romano: no estar sometido a sufrir una pena capital impuesta por un Magistrado ordinario, y que no hubiese sido aprobada por el *Comitiatus maximus*. (*Petit*). Señala Couture: Es curioso comprobar cómo la lucha entre la justicia y la certeza de la sentencia, es casi una lucha histórica, puesto que en una primitiva concepción de la justicia, como en la del antiguo proceso germánico, el recurso era inconcebible por que la sentencia era considerada como manifestación de voluntad de la divinidad que es infalible, pero agrega, que cuando el proceso se hizo laico, fueron surgiendo los recursos como medios depuradores de las sentencias, y que, en tiempo de Constantino y con más exactitud, de Justiniano, fue cuando los recursos llegaron a perfilarse como tales.

10.4. Recurso de Revisión

Contra el laudo Arbitral cabe el recurso de revisión ante el Tribunal de Apelaciones correspondiente por lo que hace a cuestiones de derecho (Arto. 398 CT).

El Tribunal no puede decidir si el recurso procede o no procede, en este caso se hace presumir que es procedente porque es la regla general.

Puede que se dé el caso de la inadmisibilidad de este recurso, aunque el artículo no lo dice, pero si la interposición es extemporánea, si el recurso no es admisible y si no hubo legitimación para la revisión.

La revisión resulta extemporánea cuando se interpone fuera del término, para declarar extemporáneo el recurso, el Tribunal debe examinar la nota de presentación del escrito de expresión de agravio, así como la fecha del acta de notificación de la resolución objeto del recurso. Es improcedente por falta de legitimación cuando el que la interpone es el favorecido con el laudo, en su totalidad. El recurso de revisión se interpone expresando los agravios correspondientes ante el Tribunal de Arbitraje dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de notificado el Laudo Arbitral. (Arto. 399-1).

La única manera de interponer el recurso es por escrito o sea consignando en un escrito el recurso y expresando los agravios correspondientes, atendiendo el principio de oralidad.

Se debe examinar por parte del Tribunal el escrito para decidir si el recurso es procedente o no, una vez admitido el recurso éste será notificada a la otra parte previniéndole que debe contestar los agravios dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificado ante el Tribunal de Apelaciones respectivo. Una vez hecha la notificación, el Tribunal de Arbitraje deberá enviar el expediente al Tribunal de Apelaciones en el término de veinticuatro horas.

Al llegar los autos a la Sala, el Secretario de ésta lo hace constar en el Libro de Entradas, con indicación de fecha, Tribunal de origen, folios del expediente y nombre de las partes. Esos autos permanecen en Secretaría por el término para contestar agravios, y una vez transcurrido dicho término con la contestación o sin ella, el proceso pasará al Tribunal, declarando procedente el recurso con un auto de mero trámite, en donde se tiene por personada a las partes y pasen las diligencias a estudio, para resolver en un término de cinco días.

El recurso de revisión constituye en realidad, un recurso especial, pues se interpone en contra del Laudo Arbitral, por lo que hace a cuestiones de derecho, pues así lo establece la Ley y parece una prolongación anormal de la vía administrativa.

10.5. Ejecución del Laudo Arbitral

El Arbitraje adquiere en definitiva toda su eficacia con la ejecución del Laudo Arbitral.

El laudo según el Arto. 400 CT. Es vinculante, y por lo tanto obligatorio para las partes, a partir de la fecha en que queda firme, se debe remitir copia al Juez del Trabajo, a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación, y a la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente para los fines de su cargo.

10.6. Su alcance Constitucional

La ejecución está ya establecida en la propia Constitución Política de la República de Nicaragua. Así en su Arto. 159, se señala que “las facultades jurisdiccionales de juzgar y ejecutar lo juzgado corresponde exclusivamente al Poder Judicial”. Más adelante, la misma Constitución establece en su Arto. 167 que “los fallos y las resoluciones de los Tribunales y Jueces son de ineludible cumplimiento para las autoridades del Estado, las organizaciones y las personas naturales y jurídicas efectuadas”.

Por tanto, ya desde la cúspide del ordenamiento jurídico nicaragüense, esto es desde las reglas contenidas en la Constitución, se está señalando que la ejecución es una parte fundamental de la actividad jurisdiccional, sin la cual, las sentencias podrían dejar de cumplirse. El derecho a obtener la ejecución de las sentencias y demás resoluciones judiciales forma parte del derecho fundamental de acudir a los órganos jurisdiccionales para pedir la satisfacción de pretensiones basadas en derecho. Difícilmente puede hablarse de un Estado de derecho cuando no se cumplen las sentencias. Si esto no fuera así, las decisiones judiciales y los derechos que en ellas se reconocen no serían otra cosa que meras declaraciones de intenciones sin alcance práctico ni efectividad alguna.

Lo que se lleva dicho, enlaza plenamente con el principio fundamental del derecho a la tutela judicial efectiva, que no sería eficaz si la tutela se limitará a declarar derechos en sentencia y no se ocupara, además de hacer cumplir las obligaciones que en las sentencias se contienen.

CONCLUSIÓN

Para concluir el presente trabajo, presentaré los datos que me parecen más relevantes y algunas de las dificultades que se dieron en la presente investigación.

La historia de los Conflictos de Trabajo en Nicaragua es muy interesante y muy rica en experiencias positivas a nivel jurídico, porque hizo avanzar a nuestro país en su proceso que es tan difícil y complejo, por los conflictos colectivos entre empleadores y trabajadores, es mi opinión que estará más claro en el CT 1945 y sus posteriores reformas en lo que se refiere a recursos pues existían la apelación y revisión.

En cuanto a los principios del procedimiento laboral fue difícil adecuarlo a este tipo de procedimiento, si bien es cierto el legislador lo redactó, parece que era tanto para la vía jurisdiccional como para procedimiento de conflictos colectivos, algunos como el *principio de concentración de pruebas* fue imposible adoptarlo a este tipo de proceso y dice “*Concentración de pruebas*” orientadas a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan aportarse medios probatorios, acompañado de todos los elementos necesarios para su desahogo, muy difícil aplicarlo ya que refiere a la demanda y en este tipo de conflictos se inician con un pliego de peticiones. Igual *el de impulsión de oficio* porque supone que la tramitación de este tipo de procedimientos no depende de la solicitud de un tercero, sino que partiría del órgano competente, por eso se dice que hubo cierta dificultad en la aplicación de algunos de estos principios, las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo en el Procedimiento de Conflictos deben interpretarse y aplicarse a la luz

de las nuevas fuentes que aparecen en el artículo 268 y 269 del Código del Trabajo según se deriva del Título Preliminar, se concreta a la protección, tutela y mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores a fin de que estos puedan compartir de las riquezas naturales, de la civilización y la cultura de los nicaragüenses.

En el proceso en los conflictos colectivos de carácter jurídico, estos son de aquellos que surgen con ocasión de la interpretación y aplicación de una norma. Es uno de los casos que deja la posibilidad de la representación extra sindical, pues este tipo de conflictos pueden ser planteados por grupos de trabajadores sin personalidad jurídica y en caso de existir grupos de trabajadores con personalidad jurídica o sea el sindicato lo hará éste, en este tipo de casos, el conflicto se plantea ante el Ministerio del Trabajo en la instancia correspondiente, sin perjuicio de entablar las acciones judiciales pertinentes previo agotamiento de la vía administrativa laboral, se tiene la impresión que en este tipo de procedimiento la Ley no lo dejó definido claramente, se puede suponer que sería la Inspección Departamental del Trabajo y este dictaría la Resolución correspondiente, teniendo los siguientes recursos; Apelación ante la Autoridad Superior, debe interponerse dentro de las veinticuatro horas siguientes, mas el tiempo de la distancia, notificada la resolución respectiva. Planteado el Recurso, la autoridad que dicta la Resolución eleva las actuaciones ante el Inspector General del Trabajo, teniendo este cinco días hábiles para que confirme, modifique o deje sin efecto la Resolución recurrida.

Recurso de Reposición, la conoce el Ministro, resolviendo en tres días, si existe silencio administrativo que sería lo más sano, para el grupo de trabajadores, sin

personalidad jurídica o el sindicato, esto atenta contra el Principio de Celeridad, más la vía judicial ordinaria cuarenta y ocho horas para contestar la demanda, seis días de pruebas y tres días para sentencia, es mucho tiempo para resolver algo sencillo, porque podría darse el siguiente procedimiento: presentar peticiones ante el Inspector Departamental del Trabajo, no estando de acuerdo, presentar la demanda ante el Juez del Trabajo, este interpreta de pleno derecho la norma, quedando el Recurso de Apelación ante los Tribunales de Apelación, por celeridad y economía procesal.

En otros Capítulos por su importancia se estudiaron las autoridades laborales, pues ellos juegan un papel fundamental en este tipo de conflictos, los términos y de la Implicancia y Recusación.

En el último capítulo se estudian los procesos en los Conflictos Colectivos de carácter jurídico y económico social, este llega a la huelga y arbitraje, se dio la discreción sin la huelga era de aplicación directa o debía realizarse el procedimiento, algunos mantenían que este tipo de derechos no era un contenido programático de la Constitución y por lo tanto era de aplicación directa, por no tener reserva de ley el Arto. 83 de la Constitución Política de Nicaragua que dice en los Derechos Laborales “se reconoce el derecho a la huelga y nada más por lo tanto no necesitaba ningún procedimiento, esta discreción se dio en 1987 la que sigue vigente, pero en el año de 1996 se promulgó el nuevo Código de Trabajo de la República de Nicaragua y en él aparece en el Libro II, los dos tipos de procedimientos el ordinario en la vía jurisdiccional y el de conflictos que se da hasta en el arbitraje en la vía administrativa que me parece atenta contra la celeridad y economía procesal, en la conciliación son 15 días prorrogables por

otros ocho días, en los trámites de huelga, son tres días y el Tribunal arbitral fallará en cinco días y creo que podrían recortarse, este el procedimiento que en práctica se aplica, puesto que ningún ciudadano recurre de amparo.

Conforme el mal llamado Recurso de Revisión, creo que es de aquellos que no tienen nombre concreto, puesto que en los Medios de Impugnación, sección I del Código del Trabajo Arto. 348 dice “Contra las resoluciones de las autoridades laborales proceden los siguientes medios de impugnación.

a) Los recursos que se resuelven por el Tribunal o autoridad superior a la que dictó la resolución; y

b) Los remedios que se imponen y resuelven en la misma instancia.

Son recursos el de Apelación y el hecho.

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

Creo que fue un error del legislador, pues no lo incluye en los medios y le pone un nombre a un Recurso Vertical que no es el correcto.

Esto no es lo último, ni un dogma es una investigación sencilla e invito a los amantes de este tipo de procesos a seguir investigando.

BIBLIOGRAFÍA

1. Alemán Mena, Donald José. Derecho Colectivo del Trabajo Manual Teórico Práctico. Tesis.
2. Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde María Emilia. Derecho del Trabajo. 14ª. Ed. Madrid – España. Sección de Publicaciones. 1995.
3. Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 10ª . Ed. Ed. Ariel, S.A. Barcelona 1987. 836. Págs.
4. Álvarez Alvarado Jesús, Revista de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua de Nicaragua, León, Nicaragua 1976. Pág. 33 – 34.
5. Cabanellas Torre, Guillermo, Diccionario Jurídico.
6. Diario Oficial “La Gaceta”, 22 de diciembre 1981; No. 291, Ley de Suspensión de las Disposiciones Laborales Relativas a la Huelga y al Paro y Procedimiento para la Solución de conflictos de carácter económico social.
7. Diario Oficial “La Gaceta” 30 de Octubre de 1996, No. 205, Ley No. 185 Código del Trabajo.

8. Diario Oficial “La Gaceta”, 1 de febrero 1945, No. 23, Managua. Código del Trabajo.
9. Diario Oficial “La Gaceta”, 24 de Julio de 2005 No. 122. Ley No. 540, Ley de Mediación y Arbitraje.
10. Hernández López, Carlos. Apuntes de Clase de Derecho Procesal Civil I. Ed. Mimeografiada, 1973.
11. Martínez Ordóñez, Octavio y Castellón Tórrez, Saul. Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente (1997 - 2001), León Nic. Editorial Universitaria, UNAN – LEÓN, 2002. Págs. 252.
12. Mercader Uguina, Jesús R y Tolosa Tribeño, César. Derecho Administrativo Laboral. 2ª. Ed. Ed. Tirant, Lo Blanch; Valencia. 2004, Págs. 925.
13. Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo 2 ed. Tecnos. S.A. Madrid, 819. Págs.
14. Pérez Amarós, Francisco. Et. Al. La Regulación del Derecho de Huelga en la realizad Europea, Barcelona, 1988.
15. Pérez Amarós, Francisco. Et. Al. Formularios Procesales Laborales, 1ª. Ed. Ed. BOSCH. S.A. Barcelona España, 1988. Págs. 299.

16. Pérez Amarós, Francisco. Et. Al. La Regulación del Derecho de Huelga en la realidad Europea, Barcelona, 1988.
17. Quiroz Lobo, José Mario, Los Principios Generales del Derecho en la Doctrina Laboral. Pamplona, Ed. Aranzadé S.A. 1984, 121 Págs.
18. Solórzano Reñazco, Aníbal. Código de Procedimiento Civil comentado. 1ª. Ed. Managua. Ed. Unión Cardoza. 1974. 623 Págs.
19. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. 1º. Ed. Porrúa, S. A. 1979. Pág. 919.
20. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 2º. Ed. México, Ed. Porrúa, S. A. 1975. Pág. 655.
21. Tena Susk Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, 3ª. Edición. México, Ed. Trillas, 1968. 260 págs.
22. Valladares Castillo, Francisco. Manuel Teórico Práctico de Procedimiento Laboral. 1ª. Ed. León, Nicaragua. Ed. Universitaria de la UNAN – LEÓN. 1997- Pág.- 231.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	4
CAPITULO II.....	15
BREVE HISTORIA DE PROCESOS EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO Y ECONÓMICO SOCIAL EN NICARAGUA	15
CAPÍTULO III	35
PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN NICARAGUA.....	35
CAPITULO IV	42
FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO APLICADO A LO ADMINISTRATIVO	42
4.1. FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	42
CAPITULO V	62
DE LAS AUTORIDADES LABORALES	62
CAPITULO VI.....	72
TÉRMINOS EN EL PROCESO DE CONFLICTO COLECTIVO.....	72
CAPITULO VII.....	79
DE LA IMPLICANCIA Y RECUSACIÓN.....	79
CAPITULO VIII:.....	85
PROCESO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO Y ECONÓMICO SOCIAL	85
1. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	85

2. PROCESO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO.....	86
3. PROCESO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL.....	88
3.1. Arreglo directo	88
3.2. Convenio colectivo por arreglo directo.....	89
4. PLIEGO DE PETICIONES.....	89
4.1. Concepto	89
4.2. Forma y contenido.....	89
5. INICIO DE LA FORMACIÓN DEL EXPEDIENTE.....	93
6. PARTES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS	95
6.2. Autorización de despido	96
7. CONCILIACIÓN.....	96
7.1. Principio de la buena fe	101
7.2. Audiencia conciliatoria	102
7.3. Recurso de apelación	103
8. TRAMITES DE HUELGA.....	104
8.1. Conformación del Tribunal de Huelga	106
8.2. Negociación	106
8.3. El trámite de huelga termina de la siguiente forma:.....	107
9. DEL ARBITRAJE.....	109
9.1. Tipos de árbitros.....	109
9.2. Arbitraje en el Código de Trabajo	109
9.3. Casos de arbitraje	110
9.4. Integración del Tribunal de Arbitraje.....	111

9.5. Recusación de los Árbitros	111
9.6. Requisitos para recusar	112
9.7. Son causales de impedimento, excusa y recusación además de las señaladas anteriormente las siguientes	114
9.8. Fallo	115
9.9. Medios de prueba	116
9.10. Funcionamiento	117
10. LOS RECURSOS	118
10.1. Etimología y Concepto de Recurso	118
10.2. Fundamento o razón de ser de los recursos	119
10.3. Origen de los Recursos	120
10.4. Recurso de Revisión.....	121
10.5. Ejecución del Laudo Arbitral	122
10.6. Su alcance Constitucional	123
CONCLUSIÓN	125
BIBLIOGRAFÍA.....	129