

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN-MANAGUA
RECINTO UNIVERSITARIO RUBÉN DARÍO
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO



*SEMINARIO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO*

TEMA: DERECHO LABORAL

*SUBTEMA: EFICACIA JURÍDICA DE LA CONFORMACIÓN DEL
TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES HASTA
EL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL DOCE.*

*Autores: Br. Oscar Daniel Rayo
Br. Jessica Lisseth Narváez Silva*

Tutor: Msc. Víctor Manuel Habed Blandón

Managua, 21 de diciembre de 2013

DEDICATORIA:

Dedico este trabajo primeramente a Dios, fuente de toda sabiduría creador de todo lo que existe, quien con su amor y misericordia me ha permitido estudiar y culminar esta noble carrera y hacer de mí una persona de bien. También dedico este esfuerzo investigativo a nuestros profesores, padres del saber, quienes con sus formas peculiares de animarnos a estudiar, contribuyeron a esforzarnos y ser más estudiosos de tan arduas materias didácticas, a mis amigos y amigas compañeros y compañeras y en especial a Jessica Liseth Narváez Silva e Iliana Martínez, quienes me dieron su amistad y apoyo incondicional y con quienes compartí a lo largo de toda la carrera, las llevo en mi corazón, a mi familia: mi esposa, mis hijos: Daniel, Elizabeth, Manuel, a mis hermanos quienes fueron un estímulo y apoyo en mí, para estudiar tan importante profesión, a todos ellos les deseo prosperidad, bendiciones y paz en sus vidas, es de vital importancia reconocer y hacer saber que este trabajo también es dedicado a nuestro profesor tutor Msc. Víctor Manuel Habel Blandón, quien con sus orientaciones y colaboración, me animó a dar lo máximo de mi potencial investigativo, con la finalidad de hacer de este trabajo una verdadera fuente de conocimientos con la que ustedes lectores puedan documentarse y espero les sea de mucha utilidad, éxitos.

Oscar Daniel Rayo.

DEDICATORIA

*Quiero agradecer primeramente a Dios por ayudarme e iluminar mi camino para emprender el comienzo de mi carrera, a la Virgen María por ser ella quien intercede por mí para que haya realizado mi sueño. A mis padres que con tanto esfuerzo y sacrificio me han ayudado, muy especialmente le dedico esta carrera a la mujer que marcó mi destino para bien de mi vida, mi mamita **Delfa María Reyes**, mujer emprendedora y de lucha diaria quien entregó todo de ella por cuidarme y enseñarme la virtud de ser una buena persona; a mi papito **José Ramón Silva** quien depositó su grano de arena en mí; sin olvidar al ser que me dio la vida, mi madre **Karla Lisette Silva Reyes**, quien con sus sacrificios y su arduo trabajo me apoyó para que siguiera adelante, por instruirme y guiarme por el buen camino, por ser mi ejemplo de empeño y persistencia, pues me ha demostrado que una mujer sí puede salir adelante y lograr sus triunfos y sueños. A mis hijos quienes son mi inspiración porque ellos al igual que yo realizamos sacrificios para poder llegar a este pedáneo de mi vida, que ellos disfruten de este momento tan importante de mi vida y, para que en un futuro les sirva de ejemplo.*

A mis compañeros (as) que han estado a mi lado y hemos librado muchas batallas juntos, con quienes compartimos seis años de opiniones, de intelectualidad y solidaridad. Oscar Rayo, Ileana Martínez y María José Madriz Prado, los extrañaré y que la vida siempre nos tenga en el mismo camino.

Agradezco muy especialmente a la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Alma Mater de Nicaragua quienes con sus colaboradores hicieron posible que hoy cursara una carrera de la cual me siento orgullosa y satisfecha, porque ser parte de la familia universitaria ha permitido que demuestre que las personas que no tenemos recursos económicos sí podemos llegar a realizar nuestro sueños y metas, GRACIAS UNAN- MANAGUA. Por abrir tus puertas, por tus docentes solidarios y humanistas, por todo el personal de apoyo que hacen posible que todo estudiante que llega a un aula de clases se sienta como en su casa.

MUY INFINITAMENTE, GRACIAS.

Jessica Lisseth Narváez Silva

AGRADECIMIENTO

Agradecemos primeramente a Dios nuestro creador y señor, quien con su gracia y amor nos ha permitido llegar al final de esta noble carrera, a nuestros familiares, amigos y compañeros de clases, con quienes hemos compartido nuestras frustraciones y también nuestros logros académico y nos han servido de apoyo tanto moral como material. A todos ellos les agradecemos desde lo más profundo de nuestros corazones todo el amor, cariño y respeto. A nuestros profesores por ser una luz orientadora en el largo camino del saber y a nuestro amigo y tutor, Msc. Víctor Manuel Habed Blandón, por su tiempo y orientación en este trabajo investigativo, gracias por existir en nuestras vidas, bendiciones y éxitos.

Oscar Daniel Rayo

Jessica Lisseth Naváex Silva



Contenido

| | |
|--|----|
| RESUMEN | 5 |
| INTRODUCCIÓN | 7 |
| JUSTIFICACIÓN | 9 |
| Objetivo general: | 11 |
| Objetivos específicos: | 11 |
| CAPÍTULO 1 | 12 |
| ASPECTOS GENERALES | 12 |
| 1.1 Concepto y función del tribunal..... | 12 |
| 1.2 Clasificación de los Tribunales..... | 14 |
| 1.2.1. Según su composición..... | 14 |
| 1.2.2 Según su naturaleza..... | 15 |
| 1.2.3 Según la fase del procedimiento en que intervienen | 15 |
| 1.2.4 Según su jerarquía..... | 16 |
| 1.2.5 Según la extensión de su competencia..... | 16 |
| 1.2.6 Según la instancia en que conocen | 21 |
| 1.3Cuál es la atribución de los tribunales. | 21 |
| CAPITULO 2 | 22 |
| HISTORIA DEL PROCEDIMIENTO LABORAL DE NICARAGUA..... | 22 |



| | |
|---|----|
| 2.1 Administración de Justicia | 22 |
| 2.1.1 En el derecho precolombino | 22 |
| 2.1.2 En el derecho azteca | 24 |
| 2.1.3 El derecho maya | 24 |
| 2.1.4 En el derecho inca | 24 |
| 2.1.5 Derecho en la colonia | 25 |
| 2.1.6 Derecho procesal en la independencia. | 26 |
| 2.2 Cómo nacen los tribunales laborales en Nicaragua. | 26 |
| CAPÍTULO 3..... | 29 |
| CONCEPTO DEL RECURSO..... | 29 |
| 3.1 Qué es recurso. | 29 |
| 3.2 Concepto de apelación..... | 29 |
| 3.3 Objeto de la apelación | 30 |
| 3.4 Resoluciones judiciales susceptibles de Apelación. | 30 |
| 3.4.1 Resoluciones Apelables..... | 30 |
| 3.4.2 Alcances del remedio o recurso | 31 |
| 3.5 Etapas del Recurso de Apelación. | 31 |
| 3.5.1 Primera Etapa: Interposición del Recurso de Apelación | 31 |
| 3.5.2 Requisitos para interponer el recurso de apelación..... | 32 |



| | |
|---|----|
| 3.6 Segunda Etapa: Admisión del Recurso de Apelación..... | 33 |
| 3.7 Tercera Etapa: Sustanciación | 34 |
| 3.7.1 Pruebas en segunda instancia. | 34 |
| 3.7.2 Principios sobre la valoración de la prueba. | 35 |
| 3.8 Cuarta Etapa: Resoluciones del Recurso | 35 |
| 3.8.1. Alcances de las Resoluciones | 35 |
| CAPITULO 4 | 37 |
| ANÁLISIS DE LA LABOR JURÍDICA DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES | 37 |
| 4.1 Análisis de la gestión del tribunal nacional laboral de apelación. | 37 |
| 4.2 Identificar los principios rectores del código procesal laboral y de la seguridad social ley 815. | 38 |
| 4.3 Identificar las diferencias de los principios del código laboral ley 185, y los principios del código procesal laboral y de la seguridad social ley 815. | 44 |
| 4.3.1 Proceso laboral regulado en el código del trabajo, Ley 185. | 44 |
| 4.3.2 Proceso laboral regulado en la ley 815. | 48 |
| 4.3.3 Eficacia de la labor jurídica realizada por el TNLA para combatir la retardación de justicia. | 49 |
| 4.3.3.1 Carga procesal laboral | 50 |
| CAPITULO 5 | 54 |



| | |
|---|----|
| FORTALECIMIENTO DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN. | 54 |
| 5.1 Ventajas de la conformación del tribunal nacional laboral. | 54 |
| 5.2 Eficacia de la sentencias | 56 |
| 5.3 Jurisprudencia del tribunal nacional laboral de apelación. | 58 |
| CONCLUSIONES | 61 |
| Guía de abreviaturas | 65 |
| Bibliografía | 66 |
| Anexos | 69 |



RESUMEN

El presente trabajo se ha desarrollado de manera que los lectores puedan seguir la secuencia temática de todos los datos recolectados en la Constitución Política de Nicaragua, las leyes, la doctrina y la jurisprudencia nacional en materia laboral. La metodología que se utilizó para el análisis de esta investigación fue cualitativo y cuantitativo, al mismo tiempo que es analítico, explicativo y transversal atendiendo la finalidad del tema abordado como es la eficacia jurídica de la conformación del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en el mes de mayo del año dos mil doce.

El objetivo que se plantea es el análisis de la eficacia jurídica de la conformación del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, para determinar la importancia de la creación y descivilización del derecho laboral como materia y competencia autónoma dentro del universo jurídico nacional. Esta temática se desarrolla desde la perspectiva procesal de las sentencias emitidas por los juzgados del trabajo y de la seguridad social; si bien el TNLA tiene competencia para conocer de las resoluciones que dictan los jueces del trabajo y de la seguridad social, y siendo que es la última instancia en materia laboral.

Uno de los problemas que más se presenta en el sistema jurídico es la retardación de justicia y en materia laboral no era la excepción, razón por la que se aborda la eficacia jurídica del TNLA con la finalidad de responder a preguntas como ¿Cuál es la gestión del Tribunal Nacional Laboral de Apelación para beneficiar a los apelantes? “Recordemos que la justicia tardía no es justicia”. También es importante señalar la gestión que se realiza en esta instancia se vuelve tangible cuando se demuestra la eficacia de la labor jurídica para resolver las demandas interpuestas por los recurrentes dentro del término procesal.



Otro punto importante es la unificación de la jurisprudencia laboral considerando que las sentencias emitidas por las salas laborales de los tribunales de apelación en Nicaragua no podían unificar sus criterios y por lo tanto no era viable hablar de una jurisprudencia laboral nacional, pero con la conformación del Tribunal Nacional Laboral de Apelación esta unificación de la jurisprudencia, ha venido a ser una realidad lo que da seguridad jurídica tanto a los empleados como a los empleadores sean estos nacionales o extranjeros.

Entre las principales conclusiones y recomendaciones se deduce que con la creación del TNLA Nicaragua ha dado un salto cualitativo trascendental en materia de Derecho Laboral, en el cual han agilizado los juicios y esta acción ha contribuido a la disminución de la retardación de justicia, inspirados en los principios rectores que rigen el procedimiento laboral siendo el más destacado el de oralidad, celeridad, intermediación y concentración.

La eficacia de la labor jurídica realizada ha contribuido a mejorar en jueces y magistrados especializados en la materia laboral, con la creación de una jurisprudencia unificada que da a los usuarios la certeza de que obtienen seguridad jurídica en sus resoluciones, y que el proceso es meramente oral.

Se recomienda que el Ministerio del Trabajo brinde capacitación técnica y profesional sobre la función de TNLA y el por qué se aprobó el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y el por qué debe de realizarse la conciliación previo a la interposición de la demanda en la vía judicial.

También recomendamos que los abogados litigantes tengan más interés de información, capacitación y de estudio de las leyes que se vayan aprobando, aún más en las leyes 755 y 815, que son utilizadas a diario por los ciudadanos nicaragüenses.



INTRODUCCIÓN

Con el presente trabajo se pretende que el lector conozca sobre la eficacia jurídica que conforma el Tribunal Nacional Laboral de Apelación de Nicaragua, siendo que desde 1945 se formó el primer Tribunal Superior del Trabajo, pero que a través de nuestros tiempos y por cambios políticos y gubernamentales, se procedió en 1979 a designar esta labor a los Tribunales de Apelaciones del país, recayendo la carga laboral en las Salas Civiles de las nueve circunscripciones que tiene la Corte Suprema de Justicia.

En el primer capítulo se abordará temas relacionados a las opiniones de distintas doctrinas sobre aspectos generales de lo que es un Tribunal de Apelación, cómo está estructurado y qué tipos de resoluciones son las que resuelven, encaminado con la evolución histórica que representa la materia laboral en nuestro país.

En el segundo capítulo se aborda una breve reseña histórica de la aplicación de justicia laboral en Nicaragua desde la época precolombina hasta nuestros días, también se investigó cómo surgió en Nicaragua el primer Tribunal Superior del Trabajo, creado únicamente para conocer de las causas laborales que eran recurridas y que causaban agravios a las partes.

En el capítulo tercero se hace un estudio de lo que es el recurso de apelación, en el cual se explica su concepto, los sujetos que pueden interponerlo, dónde se interpone y sobre todo el plazo en el cual se resuelve y por quién se resuelve; siendo este punto clave en el desarrollo del tema central considerando que este medio de impugnación es la razón y motivo por la que se creó el TNLA, debido que este tipo de recurso se debe resolver usando los principios procesales establecidos en la norma procesal laboral.



En el capítulo cuarto, se realiza un análisis de la labor jurídica del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, así como un estudio de la gestión que realizan con la finalidad de señalar la manera en que coadyuvan en la eliminación de la retardación de justicia, considerando que esa es la misión de su creación.

Para concluir en el quinto y último capítulo se aborda el fortalecimiento de la jurisprudencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación y se considera que es una ventaja de partir de su creación. Del mismo modo en este capítulo se incluyen nuestras observaciones personales.

Este tema está conformado de la necesidad de que los nicaragüenses conozcamos de la labor realizada por el TNLA, siendo que desde hace más de 10 años nuestro sistema de justicia laboral no cuenta con un tribunal unificado que emita criterios laborales que alimenten la jurisprudencia laboral de Nicaragua, pero además de ello que la población siente más seguridad al interponer sus demandas ante un juzgado laboral que uno civilista, así mismo sucede con la interposición de sus recursos de apelación porque es más ágil la tramitación en el TNLA que en los Tribunales comunes debido a la carga laboral de sus materias.



JUSTIFICACIÓN

Esperamos que el presente trabajo sea de utilidad para todos aquellos quienes están ligados a esta materia como es el Derecho Laboral. Se encuentra inspirado por la trayectoria laboral que Nicaragua ha sufrido desde la independencia del país hasta el día de hoy, y la forma que la materia laboral ha sufrido cambios; anteriormente ni siquiera se contaba con una norma que regulara todo lo perteneciente a las demandas laborales, hasta que se promulgó el primer Código Laboral en el año de 1945 y este contenía inmerso la creación del primer Tribunal Superior del Trabajo hasta llegar a lo que hoy conocemos como Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

Este tema está ilustrado de la necesidad de que conozcan la eficacia del TNLA y la importancia de que existan jueces y magistrados especializados en la materia laboral por la desprotección que tenían los trabajadores; una causa importante para hondar en este tema es la retardación de justicia, pues la clase más desprotegida se vio en la incertidumbre de años en espera de una resolución donde les dieran la satisfacción de saber si habían obtenido justicia. Algo que nos llamó la atención es la manera cómo se fue involucrando a los tribunales de apelaciones de materia civil para que resolvieran las causas laborales, así como a los jueces civiles para que resolvieran los juicios laborales lo que provocaba sobre carga de expedientes para el juez y ello conllevaba a la retardación de justicia, así como los distintos criterios que tenían para fundamentar las causas.

Confiamos que a todos los lectores les sirva el presente trabajo investigativo, considerando que progresivamente los gobiernos de Nicaragua a través de la Corte Suprema de Justicia han implementado métodos de cambios para mejorar el proceso laboral, así como han implementado la modernización en todo el aparato de justicia al establecer los principios de oralidad, inmediación, concentración, impulsión de oficio y uno no menos importante la celeridad de las causas, y como prueba y ejemplo de ello ha sido el resultado de la realización de los juicios penales en donde las partes en un corto plazo reciben su resolución, así



mismo hoy día se cuenta un plazo en los cuales los administradores de justicia deben obediencia para emitir sus fallos y que las partes obtengan sus resultados sin retardación de justicia y sean emitidos por jueces y magistrados especializados lo que resulta una gran ventaja que se tiene hoy día y sus resoluciones son emitidas con seguridad jurídica y ello establece certeza a las partes.



Objetivo general:

Analizar la eficacia jurídica de la conformación del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones hasta el mes de mayo del año dos mil doce.

Objetivos específicos:

1. Analizar la labor jurídica del Tribunal Nacional Laboral de apelación para combatir la retardación de justicia.
2. Señalar las ventajas de la conformación del Tribunal Nacional Laboral de Apelación.
3. Conocer el fortalecimiento de la jurisprudencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación en el mes de mayo del año dos mil doce.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 Concepto y función del tribunal

El Tribunal de Justicia (Juzgado o Corte) es un órgano público cuya finalidad principal es ejercer la jurisdicción, es decir, resolver litigios con eficacia de cosa juzgada, sin perjuicio de cumplir actos de otra índole que las leyes que los organizan les pueda atribuir; estos asuntos son denominados no contenciosos.

Etimológicamente la palabra jurisdicción significa: “decir, o declarar el derecho”, se deriva de la palabra latina “*ius*”, y del verbo “*dicere*” (Urbina, Derecho Procesal Civil tomo 1, 2003).

La jurisdicción es una función soberana del Estado, quien posee el monopolio para solucionar las controversias de relevancia y afectación jurídica, a través de actos de la autoridad, mediante aplicación de la ley al caso concreto debatido (Meléndez, s.f, pág. 44).

A través del poder jurisdiccional, el Estado juzga y hace ejecutar lo juzgado, aun en contra de los afectados, en estrictus sensus se denomina función jurisdiccional a la propia actividad encaminada a tutelar el ordenamiento jurídico quebrantado, para así obtener declaración del derecho y la observancia de la norma jurídica, una vez que es resuelta la controversia surgida por conflictos de intereses jurídicamente relevantes que se dan tanto entre particulares así como entre el Estado y el particular, mediante la ejecución de las sentencias.

En nuestro ordenamiento jurídico se establece que la función jurisdiccional es única y se ejerce por los Juzgados y Tribunales. Esta función consiste en juzgar y ejecutar lo juzgado; así como conocer todos aquellos procedimientos no contenciosos en que la ley autoriza su intervención. Artículo 3 de la LOPJ. Con este señalamiento que de forma taxativa hace nuestra legislación, se determina cuál es la función jurisdiccional de los tribunales, también debemos recordar que



en Nicaragua los Tribunales Militares están totalmente desvinculados de la jurisdicción civil y éstos única y exclusivamente conocen de las faltas y delitos estrictamente militares, dentro de los límites que establece la Constitución Política y las leyes art. 159 Cn., tiene su sustento en el artículo 34 numeral 2 Cn.

“Todo procesado tiene derecho en igualdad de condiciones, a las siguientes garantías mínimas: A ser juzgado sin dilaciones por tribunal competente establecido por la ley. No hay fuero atractivo. Nadie puede ser sustraído de su Juez competente ni llevado a jurisdicción de excepción.”

Algunos tratadistas tienen variadas definiciones, pero todas estas definiciones son muy acertadas y se puede decir que de forma analógica similares.

Según Guillermo Cabanellas de Torres, refiere que es un conjunto de jueces o magistrados que administran colegiadamente justicia en un proceso o instancia (Torres G. C., s.f, pág. 371).

Un Tribunal es un órgano o institución gubernamental, cuya función es la de resolver disputas de tipo legal, administrando la justicia de acuerdo a la ley. Por lo mismo es que se le llama Tribunal de Justicia o Corte. Todas las personas tienen la facultad de llevar sus disputas a una Corte, así como aquellos que son acusados de un crimen pueden defenderse (Arana, 2009, pág. 56).

Se entiende que un Tribunal tiene dos acepciones: una es la que se refiere a un lugar donde se resuelven las disputas de tipo legal y dos: es el conjunto de Magistrados o Jueces que imparten justicia.

Es importante mencionar que hay diferentes tipos de tribunales, y que estos varían según la legislación en cada país, pero es frecuente la distinción entre los Juzgados, Tribunales llamados unipersonales con un solo Juez, y los colegiados, con varios jueces que resuelven los casos (Bolaños, 2005).

Hay Tribunales con diferentes posiciones jerárquicas en los sistemas. Los hay inferiores (como municipales o de distrito) y superiores, como las altas cortes o



Tribunales supremos, a cuyos integrantes se les llama Magistrados. También hay con funciones específicas, como los de instrucción, encargados de la preparación de investigaciones en curso, que en algunos países son reemplazados por las fiscalías (Bolaños, 2005).

1.2 Clasificación de los Tribunales

1.2.1. Según su composición

- **Tribunales unipersonales:** son aquellos cuyas resoluciones son dictadas por un solo Juez. Se llaman *Juzgados*. Estos son los que comúnmente se encargan de los procesos que en ellos se ventilan desde el inicio hasta dictar sentencia firme. Son también conocidos como Juzgados Únicos de Distritos. En el caso de la impartición de justicia en Nicaragua éstos se encuentran en los Departamentos que están más alejados de la capital o que tiene muy pocos habitantes y Regiones Autónomas del Atlántico nacional tales como la RAAS y la RAAN, estos tienen todas las competencias, en otras palabras tienen capacidad para conocer en materia penal, civil, mercantil, laboral, bancario, administrativo, familia, agrario, etc. Art 45 LOPJ.
- **Tribunal Colectivo o Colegiado:** intervienen en él dos o más jueces.

Estos Tribunales que están conformados por dos o más Jueces o Magistrados son los que tiene una división de funciones en el proceso judicial en el caso de los Juzgados de Distrito Penal que están divididos por jueces de audiencias, de juicios y de ejecución, art. 51 LOPJ.

De forma específica la LOPJ, señala que los Tribunales de Apelación estarán integrado por un número no menor de cinco Magistrados y divididos en al menos dos Salas, art. 40 LOPJ.



1.2.2 Según su Naturaleza

- **Tribunales Ordinarios:** son aquellos a los cuales les corresponde el conocimiento de todos los asuntos que se promueven en el respectivo país, cualquiera que sea la naturaleza o la calidad de las personas que en ellos intervienen, salvo las excepciones legales.
- **Tribunales Especiales:** son aquellos establecidos por la Constitución o las Leyes para juzgar determinadas personas o para resolver ciertas materias que, por circunstancias particulares gozan, de este privilegio. Su carácter especial no altera su función como órgano jurisdiccional ni su integración por jueces.
- **Tribunales Arbitrales:** son aquellos constituidos por jueces árbitros, es decir, por miembros que no son funcionarios públicos y son remunerados y elegidos por las partes a quienes prestan sus servicios.

1.2.3 Según la fase del procedimiento en que intervienen

- **Tribunales de Instrucción:** son aquéllos a los cuales les corresponde todas las actuaciones preparatorias del juicio, generalmente de investigación criminal. Sin embargo en la mayoría de países occidentales esta función es ejercida por entes acusadores (Ministerio Público o Fiscalía y Procuraduría General de la República), la cual carece de poderes jurisdiccionales. Por eso se ha sostenido que esta clasificación es un tanto anacrónica.
- **Tribunales sentenciadores:** son aquéllos que reciben la actuación probatoria, provenientes de los tribunales instructores, estando encargados de dictar sentencia en tales asuntos.



1.2.4 Según su jerarquía

- **Tribunales inferiores:** son aquellos que, en la respectiva organización jerárquica y piramidal de los sistemas judiciales, ocupan el grado inferior. Esta clasificación se hace desde un punto de vista administrativo y no atendiendo al ejercicio de la función jurisdiccional. Generalmente son tribunales unipersonales que conocen de hechos de cuantías menores y delitos leves, pueden ser los juzgados locales.
- **Tribunales superiores:** son aquellos que, en la respectiva organización judicial, ocupan el grado superior. Por lo general, son tribunales colegiados y sus integrantes son llamados ministros o magistrados. Es de suma importancia aclarar que entre estos tribunales superiores están los de distrito, con respecto a los locales; los tribunales de apelación con respecto a los de distrito y la CSJ, con respecto a los TAP.

En la LOPJ se señalan de forma categórica la jerarquía de los tribunales en Nicaragua de mayor a menor, cuyas competencias serán ampliadas en el siguiente orden:

- I. Corte suprema de justicia:
- II. Los Tribunales de Apelaciones:
- III. Los Juzgados de Distrito:
- IV. Los Juzgados Locales:

1.2.5 Según la extensión de su competencia

Por la competencia podemos señalar los siguientes tribunales y sus ramas:

1.2.5.1 Los Tribunales de Apelaciones

- a. Conocer y resolver en segunda instancia de los recursos en contra de las sentencias dictadas por los Juzgados de Distrito.



- b. Conocer del Recurso de Hecho por inadmisibilidad de los Recursos de Apelación contra sentencias 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 éstos fuesen cometidos por los Jueces Locales.
- g. Dirimir los conflictos de competencia entre los Jueces que le están subordinados territorialmente.
- h. Resolver los incidentes de impiccancias y recusaciones que se promuevan contra sus miembros.

Es de suma importancia señalar la reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial (Ley 260); la reforma fue realizada a través de la **Ley 755, Ley de reforma y adiciones a la Ley 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones**, en la que se adicionan cinco nuevos artículos a la ley 260. En el artículo 38 de este mismo cuerpo de ley se adiciona: del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, su integración Y funcionamiento. La Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de la circunscripción de Managua, se *transforma* en Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones con jurisdicción y competencia a nivel nacional. Será un órgano del Poder Judicial, independiente y resolutivo que funcionará como instancia de apelaciones para la materia que señala el artículo 275 de la ley 185. Código del Trabajo. Aclaremos que al



momento de realizarse este trabajo de seminario de graduación, el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, no se encontraba en la sede del Tribunal de Apelaciones de Managua; sino que se encuentra situado en el Reparto San Juan contiguo al Tribunal de Familia, Managua. Es preciso destacar que el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones está integrado por cinco magistrados propietarios y tres suplentes cuyos nombramientos se hace a través de la Corte Suprema de Justicia por un periodo de cinco años. (Art. 1 Ley 755)

1.2.5.2. Los Juzgados de Distrito: Los Juzgados de Distrito se clasifican, según la materia, en Juzgados Únicos, Civiles, de Familia, de lo Penal, del Trabajo y los de otras especialidades que la ley determine.

1.2.5.3 Los Juzgados Civiles de Distrito son competentes para

- a) Conocer y resolver, según la cuantía establecida por la Ley, en primera instancia de los procesos en materias de derecho Civil, Mercantil, Agrario, y todos aquellos que no sean competencia de un Juzgado específico dentro de la misma jurisdicción territorial.
- b) Conocer y resolver los Recursos de Apelación interpuestos contra las sentencias de los Jueces Locales de su misma jurisdicción territorial, en las materias establecidas en el inciso precedente.
- c) Conocer y resolver los asuntos de jurisdicción voluntaria que la ley determine.
- d) Conocer y resolver los conflictos de competencia suscitados entre los Juzgados Locales de lo Civil que le están subordinados territorialmente.
- e) Las demás que la ley establezca.

1.2.5.4 Los Juzgados de Distrito de lo Penal son competentes para

- a) Conocer y resolver en primera instancia los procesos por delitos que merezcan penas más que correccional.



- b) Conocer y resolver en segunda instancia de los Recursos de Apelación contra sentencias dictadas por los Juzgados Locales de lo Penal.
- c) Ordenar la exhibición personal ante el mismo o ante su delegado, en el caso de actos restrictivos de la libertad personal realizados por particulares, conforme lo dispuesto en la ley de la materia.
- d) Supervisar la ejecución de las penas y el respeto a los derechos humanos de los privados de libertad.
- e) Conocer en primera instancia, de oficio o por acusación de los procesos especiales de responsabilidad con formación de causa por delitos propios de los funcionarios públicos, en contra de los jueces locales. Sus resoluciones son apelables en un solo efecto ante la Sala Penal del Tribunal de Apelaciones respectivo.
- f) Dirigir el sorteo y la integración del tribunal de jurados de los procesos bajo su conocimiento.
- g) Instruir al jurado de los procesos bajo su conocimiento sobre sus atribuciones, obligaciones y responsabilidades.
- h) Conocer y resolver los conflictos de competencia suscitados entre los Juzgados Locales de lo Penal, que le están subordinados territorialmente.
- i) Las demás que la ley establezca.

1.2.5.4 Los Juzgados del Distrito del Trabajo tiene competencia para

- a) Conocer y resolver los conflictos originados en la relación laboral, de conformidad con la cuantía establecida por la Corte Plena.
- b) Conocer y resolver los asuntos de previsión y seguridad social, con fundamento o no en relaciones laborales.
- c) Conocer y resolver en segunda instancia los Recursos de Apelación contra las sentencias dictadas en causas laborales de menor cuantía.
- d) Conocer y resolver los conflictos de competencia suscitados entre los Juzgados locales de esta materia en su competencia territorial.
- e) Las demás que la ley establezca. (art. 49 LOPJ)



Es importante señalar que este artículo si bien no está derogado de forma taxativa, es reformado por la ley 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el aspecto que en el art 10, se señala que las autoridades judiciales del trabajo y de la seguridad social, conocerán de toda demanda laboral y de seguridad social independientemente de la cuantía de conformidad con los términos establecidos en la ley orgánica del poder judicial.

La Ley Orgánica del Poder Judicial en su artículo 64 inciso 15, señala que son atribuciones de la Corte Plena fijar el monto que determine la competencia por razón de la cuantía de conformidad con la ley. Con este señalamiento se pretende significar que los tribunales del trabajo y de la seguridad social, conozcan de toda demanda laboral y de seguridad social independientemente de la cuantía y que ya no están divididos en **Los Juzgados de Distrito del Trabajo y Juzgados Locales del Trabajo** como lo señalaba la Ley 260.

1.2.5.5. Los Juzgados Locales

En materia Penal: conocer y resolver en primera instancia los procesos por delitos que merezcan penas correccionales y faltas.

En materia Civil:

- a) Conocer y resolver en primera instancia según la cuantía establecida por la ley, los procesos en materias de Derecho Civil, Mercantil y Agrario, y todos aquellos que no sean competencia de un Juzgado específico dentro de la misma jurisdicción territorial.
- b) Conocer y resolver los asuntos de jurisdicción voluntaria que la ley determine.
- c) Coordinar la administración de justicia con los Jueces electos por las Comunidades de la Costa Atlántica.

Juzgados Locales del Trabajo: conocer y resolver los conflictos originados en la relación laboral, de conformidad con la cuantía establecida por la corte plena.



- **Juzgados Únicos Locales:** tienen todas las competencias que le establece la presente ley y que corresponde a los jueces locales. (arts. 41-59 LOPJ).

1.2.6 Según la instancia en que conocen

- **Tribunal de única instancia.**
- **Tribunal de primera instancia:** locales y de distrito
- **Tribunal de segunda instancia** o juzgados de distrito y el tribunal de apelación.

1.3Cuál es la atribución de los tribunales

La atribución jurídica otorgada a ciertos y especiales órganos del Estado de una cantidad de jurisdicción respecto de determinadas pretensiones procesales con preferencias a los demás órganos de su clase. Ese órgano especial es llamado tribunal. (Torres G. C., s.f, pág. 40). Es la facultad que tiene un tribunal con preferencia sobre otro para conocer un caso determinado. Ésta determina el grado de jurisdicción en que se conoce o debe conocerse un caso, la naturaleza de la jurisdicción ya sea que se conozca en un tribunal de derecho común o de excepción y el lugar que ocupa la jurisdicción en la clasificación general de las jurisdicciones.

Los Magistrados y Jueces, en su actividad jurisdiccional son independientes en todas sus actuaciones y solo deben obediencia a la Constitución Política y la ley. No pueden los magistrados, jueces o tribunales, actuando individual o colectivamente dictar instrucciones o formular recomendaciones dirigidas a sus inferiores acerca de la aplicación o interpretación del orden jurídico en asuntos sometidos a su conocimiento. Para los efectos de asegurar una administración de justicia pronta y cumplida, el superior jerárquico podrá girar instrucciones generales de carácter procedimental. LOPJ art. 8



CAPÍTULO II

HISTORIA DEL PROCEDIMIENTO LABORAL DE NICARAGUA

2.1 Administración de Justicia

De forma general podemos señalar que los precedentes más remotos de la apelación laboral en Nicaragua se deben situar en la singular administración de justicia precolombina lo mismo que en la forma y contenido de la impugnación de sentencias en la época colonial. Los Niquiranos y chorotegas fueron las principales tribus que poblaron el suelo nicaragüense en el siglo XVI, cuando se descubre este territorio (1502) y se desarrolla el proceso de conquista y colonización española; los Niquiranos y Chorotegas podían hacer uso del recurso de apelación, como herencia cultural de los aztecas; y el sistema judicial de éstos y otros pueblos vecinos relativamente avanzados era más o menos común en toda Centroamérica, con ciertas similitudes al de México. La existencia de la apelación dentro de la administración de justicia Colonial es un hecho irrefutable en la medida en que el sistema jurídico de factura y reflejo hispano no podía lógicamente, por este origen y circunstancias estar desprovistas de tal medio impugnativo; en el periodo de dominación colonial fueron estableciéndose tribunales especiales para la administración de justicia (Arana, 2009, págs. 10-21).

2.1.1 En el Derecho Precolombino

Las formas de derecho y de administración de justicia de la Nicaragua precolombina fueron aportados por las migraciones náhuatl y chorotega, provenientes de México. (Róger Espinoza Martínez, 2000, pág. 3)

La administración de justicia en Nicaragua precolombina era administrada por un tribunal integrado por doce indios, seis eran nobles y seis eran de las clases populares.



Estos tribunales existían en todos los pueblos importantes de Nicaragua, se celebraban todo tipo de juicios. El tribunal estaba presidido por un juez de tiempo completo y dedicado exclusivamente al que podemos llamar juez mayor (en náhuatl tlacotecatl), este juez conocía tanto de las causas civiles como criminales y solo él podía dictar sentencia. Esta sentencia podía ser apelada ante el cuhuacoatl, que era el presidente de lo que podemos llamar modernamente la Corte Suprema de Justicia, integrada por cuatro a cinco indios. Solamente eran apelables las sentencias que se referían a los juicios criminales, las (sentencias) civiles eran inapelables. La ley establecía que la duración de un pleito no debía exceder más de ochenta días por muy complejo que fuera el caso, si el tribunal lo consideraba necesario, inscribía con escritura pictográfica un cuero de venado o en papel Amat, los hechos que consideraba dignos de ser conservados para la tradición de la tribu (Espinoza, Habed, 2000, págs. 9-10).

Pictográfica: escritura ideográfica que consiste en dibujar toscamente los objetos que han de explicarse con palabras; representación de ideas, palabras o frases por medios imagen convencional o símbolo. **Amat, amate:** lámina que se saca de la corteza de la higuera y pintada con llamativos colores.

En ésta época existía falta de separación entre la función administrativa por una parte, y la administración judicial por otra; lo que, a su vez, produce necesariamente la integración de funciones políticas administrativa y judiciales en la persona de un mismo funcionario. Sin embargo, la necesidad de un conocimiento claro de las normas creadas a lo largo del tiempo por estas sociedades, indujo en ellas a contar con personas que pudieran dedicarse a la conservación y estudio de tales normas y que permitieran con su consejo y asesoramiento a los juzgadores, mayor seguridad de justicia en sus fallos; siendo generalmente en los sacerdotes y en los ancianos en quienes recayó desde un principio (Valladares, 2007, pág. 5).



2.1.2 En el Derecho Azteca

En cuanto a la administración de justicia azteca demostraron una gran evolución, estableciendo órganos y funcionarios especializados, estos eran los Teuctli o Juez para asuntos que podemos considerar menores, electos por el pueblo cada año y cuya competencia parece haber comprendido tanto el orden civil como el penal; un Tribunal para asuntos mayores civiles y penales, integrado por tres jueces vitalicios nombrados por el Cinhuacoalt, el Tribunal del Rey que conocía en apelación de todos los juicios.

A parte de esta organización perteneciente del señorío original de Tenochtitlán, y según el régimen de federación observado por los aztecas, el reino de Texcoco desarrolló su propia administración de justicia, que parece haber alcanzado aún mayor refinamiento y tecnicismo, por lo que los juicios no militares seguidos en Tecuba y Tenochtitlan fueron enviándose a dicha ciudad para su revisión final, conforme aumentaba el prestigio de sus tribunales (Valladares, 2007, pág. 7).

2.1.3 El Derecho Maya

Tanto la organización de justicia como los procedimientos judiciales fueron extremadamente simples y sencillos entre los mayas. Contrariamente a los aztecas, entre quienes existió la apelación como norma fundamental entre los mayas el juicio no contó más que de una sola y definitiva instancia (ob.cit, pág. 9).

2.1.4 En el Derecho Inca

Entre los Incas, al igual que los Mayas, parece no haber existido funcionarios especiales para conocer de las disputas y litigios, ejerciendo por consiguiente la función judicial los mismos funcionarios de la administración general del Estado y de las provincias.

Los juicios se desarrollaban oralmente y no contaban más que de una sola instancia, siendo por lo tanto inapelables los fallos. Sin embargo, existió una gran



preocupación por lograr que los juzgadores fuesen lo más justo y honesto posible, manteniéndose una estricta vigilancia sobre ellos por parte de las autoridades superiores. Incluso el Inca supremo solía recorrer constantemente sus vastos territorios para imponerse personalmente de la conducta observadora por sus funcionarios (ob.cit, pág. 11).

2.1.5 Derecho en la Colonia

El Derecho Colonial que rigió durante la dominación española, estaba integrado por las normas:

- 1) Las leyes de Indias dadas especialmente para las Colonias de América;
- 2) El Derecho consuetudinario de los indígenas que no fuese contrario a la religión ni a las demás leyes;
- 3) Las expedidas especialmente para la nueva España.
- 4) Las expedidas por la audiencia de México, que no obstante ser el Tribunal Supremo de la Colonia, tenían facultades legislativas y políticas.

Durante la administración española fueron estableciéndose tribunales especiales para la administración de justicia, muchos de ellos tenían funciones gubernativas en el ramo que estaba bajo su inspección. (ob.cit, pág. 12)

Es de gran importancia destacar que la administración de justicia en la época colonial tuvo grandes cambios, además de los antes señalados. A partir de la colonización se termina en la Nicaragua indígena los juicios orales siendo sustituidos por los documentales, volviéndose los trámites más engorrosos. A inicio de la conquista española las máximas autoridades en la administración fueron los Virreyes. En América existieron cinco virreinos, uno de los cuales era el de Nueva España, actual México; éste estuvo adscrito durante todo el período colonial a la capitanía general de Guatemala a la que pertenecía la provincia de Nicaragua. Como los Virreinos eran muy extensos, los dividieron en Capitanías



Generales y para administrar justicia en ellas crearon las audiencias. Las audiencias eran organismos judiciales administrativos formados por un presidente y varios oidores; las audiencias eran el Tribunal Superior en sus respectivos distritos, decidían en apelación sobre los fallos de Corregidores, Alcaldes, Cabildos y Consulados (Espinoza, Habed, 2000, págs. 14-15).

2.1.6 Derecho Procesal en la Independencia

Cuando Nicaragua conquistó su independencia, siguieron teniendo fuerza de ley en materia procesal, la recopilación de Castilla, el Fuero Real, el Fuero Juzgo, el Ordenamiento Real, y sobre todo, con gran autoridad en los Tribunales, las siete partidas. Además, hay que mencionar a este respecto, el Código de procedimiento Civil sancionado el 22 de mayo de 1871, que contemplaba los medios de prueba, es el primer código que se dicta en esta materia, que no es de orden laboral porque en esta época en Nicaragua no existieron normas laborales con su procedimiento, sino que las demandas eran interpuestas ante los jueces civiles para que resolvieran conforme este código (ob.cit, pág. 14).

2.2 Cómo nacen los Tribunales Laborales en Nicaragua

El primer Código del Trabajo Decreto 336/1945, de 12 de enero aprobado por la Cámara de Diputados el 23 de noviembre de 1944, inaugura una nueva era dando lugar al nacimiento del Derecho del Trabajo en Nicaragua como conjunto de normas positivas dirigidas a un sector de la realidad social hasta entonces regulado con dispersión, de manera muy parcial e incorrecta (bajo la égida civilista- patronalista, fundamentalmente). Dicha ley recoge tanto la dimensión sustantiva como adjetiva de esta rama del derecho. Aquí se habla de un auténtico ordenamiento jurídico laboral, ya se cuenta con un cuerpo normativo para regir las relaciones entre empleadores y trabajadores con ocasión del trabajo estableciendo los derechos y deberes de estos sujetos de la relación; también por primera vez se crea coherente y sistemáticamente un conjunto especial de reglas de organización y procedimiento jurisdiccional institucionalizando así los medios, instrumentos y mecanismos efectivos para la defensa y protección real de aquellos derechos, por



fin, el Recurso de Apelación Laboral con clara identidad jurídica, normándose su ejercicio en los Arts 291 y 295 CT.de 1945 (Arana, 2009, págs. 16-17).

La evolución del Recurso de Apelación en materia Laboral, como institución jurídico procesal, debe apreciarse históricamente, es decir, en la sustitución de una ley por otra, igualmente en los cambios formales que puedan darse y en su caso, en los puntos de superación y novedades que pueda presentar el perfil exterior actual de este medio impugnativo, no así en los rasgos que reflejan su naturaleza intrínseca, pues la apelación laboral surgida en 1945 permanece en su esencial contenido informador; puede corroborarse estableciendo rápidamente los aspectos medulares o descollantes de obvia coincidencia o similitud entre la apelación prevista en el Código Laboral de 1945 y la consignada en el Código Procesal vigente, pues es un recurso procesal de alzada, vertical y ordinario; constituye la segunda instancia liberando el principio de doble instancia; tipo de resoluciones recurribles; estar revestido de cierta autonomía regulativa y, finalmente con una resolución destinada indefectiblemente a causar estado sin ulterior recurso (Arana, 2009, pág. 17).

En el art. 370 del decreto 336, que creó el Tribunal Superior del Trabajo, en su arto. 212 disponía que “habrá un Tribunal Superior del Trabajo, con asiento en la capital de la República, integrado por un Juez Superior del Trabajo, quien lo presidirá en calidad de representante del Estado, y por un representante de los trabajadores y otro de los patrones. Posteriormente se constitucionaliza su existencia, y en los arts. 212 a 216 de la Constitución Política de 1950, se aumenta el número de magistrados a cinco, (ya no se les llama Juez). Tres electos por el Congreso Nacional en Cámaras Unidas y dos nombrados por la Corte Suprema de Justicia, todos con sus respectivos suplentes. El primer presidente y fundador de este Tribunal fue el Dr. Julio Linares; le sucedió el Dr. Elí Tablada Solís, quien lo fue hasta Julio de 1979 (Cn 1950).

Con el Triunfo de la Revolución Popular Sandinista el 19 de Julio de 1979, se desintegran todos los poderes del Estado, incluyendo el Judicial, procediendo la junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional a su reintegración. El 10 de



diciembre de 1979 se instalaron los Juzgados Laborales, siendo los abogados Humberto Solís Barker, Presidente. Por Decreto No. 1153 de la Junta de Gobierno, publicado en la Gaceta No. 294 del 16 de Diciembre de 1982, en su art. 6 manda y suprime el Tribunal Superior del Trabajo, trasladando todas las funciones y atribuciones del mismo al Tribunal de Apelaciones de la Jurisdicción territorial correspondiente. (Barker, 2011-2012, págs. 12, 13 y 15).

La ausencia de un único ente regente generó que los diferentes Tribunales de Apelaciones emitieran puntos de vistas diferentes con perspectivas contradictorias causando incertidumbre jurídica en inversionistas que buscan estabilidad laboral en el país. Es por ello, que el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones nace del interés del Poder Judicial en modernizar el Derecho Laboral y llenar tales incertidumbres jurisprudenciales, impulsando su creación desde la Comisión Laboral de la Corte Suprema de Justicia paralelo al Código Procesal Laboral Nicaragüense que reforma el libro segundo del Código del Trabajo al incluir la oralidad en los juicios laborales.

El 16 de enero del año 2011 por la Asamblea Nacional bajo la Ley 755, Ley de reforma y adiciones a la Ley 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y creadora del Tribunal Nacional Laboral, publicada en la Gaceta diario oficial, el 24 de Marzo del año 2011(Poder Judicial, 2013).



CAPÍTULO III

CONCEPTO DEL RECURSO DE APELACIÓN

3.1 Qué es Recurso

Para lograr una mayor percepción del recurso de apelación en forma general, es importante saber cuál es su origen y finalidad. Primero que el recurso es un medio de impugnación, según el diccionario significa: acción encaminada a atacar la validez o eficacia de algo en el campo jurídico. (oceano, 2003).

Según Couture, “acción y efecto de atacar, tachar o refutar un acto judicial, documento, deposición testimonial, informe de peritos, etc. con el objeto de obtener su revocación o invalidación. (Couture)

Considerando estos conceptos se puede interpretar que el recurso es un medio de impugnación que tiene como finalidad atacar, tachar o refutar un acto o resolución judicial que causa alguna lesión o agravio a los derechos de las partes. Ahora, se tiene la noción de lo que es un recurso, es de vital importancia enfatizar que el recurso de apelación es una sub especie de medio de impugnación, el primer elemento de los medios de impugnación es la de ser procedimentales; el segundo elemento es su desenvolvimiento dentro del mismo proceso en que se produjo el objeto o causa de la impugnación, también es propio de estos procedimientos su tránsito por tres etapas claramente diferenciados: interposición, actos de desarrollo y resolución.

3.2 Concepto de Apelación

Considerando que la apelación es un tipo de recurso, probablemente el más común para muchos de mayor entidad garantista. En efecto, como derecho subjetivo público y garantía procesal su destino es prestarse a servir de medio impugnativo, vía de protesta y reclamación. En otras palabras el recurso de apelación es el medio de impugnación procesal por el cual la parte que se



considera agraviada por una resolución judicial recurre a un Juez o Tribunal Superior para que confirme, revoque o anule la sentencia dada por el a quo.

3.3 Objeto de la Apelación

El Recurso de Apelación tiene por objeto que la resolución de la autoridad judicial que causa agravio sea revisada o re-examinada, debido a que dicha sentencia lesiona los derechos del apelante, en todo caso se solicita la revocación o reforma que tiene como objetivo inmediato subsanar los errores o desviaciones y obtener una corrección sea enmienda o reparación de los errores que contenga la sentencia.

3.4 Resoluciones Judiciales susceptibles de Apelación

3.4.1 Resoluciones Apelables

En concordancia con nuestra legislación laboral tenemos que contra las resoluciones de los órganos judiciales proceden los siguientes medios de impugnación:

a) Los recursos que se resuelve el Tribunal Nacional Laboral de Apelación son el de apelación y el de hecho.

b) Los remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia son reposición y la aclaración o ampliación (Art. 120 CPTSS.). Sin embargo de manera más explícita podemos señalar que las resoluciones apelables se pueden resumir en:

- a) Sentencia definitiva del Juicio Laboral.
- b) Sentencias interlocutorias de incidentes sobre excepciones de ilegitimidad de personería e incompetencia de jurisdicción.
- c) Auto rechazando incidente por improcedencia.



- d) Auto decretando acumulación o separación de procesos.
- e) Autos que pongan término al litigio o imposibiliten su continuación. (art. 128 CPTSS) (Arana, 2009, pág. 152)

3.4.2 Alcances del Remedio o Recurso

- La interposición de un Recurso o Remedio obligan a revisar el proceso en los puntos de la resolución que causen agravio a las partes.
- La interposición de un remedio no paraliza la tramitación de lo acordado en la resolución impugnada, por lo que será llevada a cabo continuándose con el proceso, salvo cuando la ley disponga expresamente lo contrario.
- La interposición del recurso de apelación suspende el cumplimiento de lo resuelto salvo que se solicite y acuerde su ejecución provisional (Art. 122 CPTSS).

3.5 Etapas del Recurso de Apelación

3.5.1 Primera Etapa: Interposición del Recurso de Apelación

a. Plazo para Apelar

Como en todo proceso, en la interposición del recurso de apelación también hay términos procesales para su interposición, siendo este dentro del plazo de ocho días contados desde el día siguiente a la notificación de la resolución. (Art. 130 CPTSS).



3.5.2 Requisitos para interponer el Recurso de Apelación

a) Quiénes pueden Apelar

Estará legitimado para alzarse quien tenga y muestre interés jurídico para hacerlo, es decir, la parte que haya sufrido lesión o agravio con una resolución dictada por el Juez del Trabajo, entre ellas tenemos:

- Las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos.
- Las personas que tengan restringido el libre ejercicio de sus derechos podrán actuar en juicio mediante representación, asistidas o autorizadas conforme a las normas que regulen su capacidad.
- Las personas jurídicas y organizaciones sindicales por medio de sus representantes nombrados de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la ley.
- Los trabajadores menores de edad y el incapaz a través de sus representantes.
- Las uniones, asociaciones o comités, cuando no tengan personalidad jurídica, podrán ser demandadas por medio de sus Presidentes, Directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas. (arts. 17-19 CPTSS).

En el artículo 20 de la Ley 815, se dispone que en los proceso del trabajo y de la seguridad social no se precisa la intervención de abogado o abogada. Sin embargo, si las partes se hicieran representar y asesorar podrán actuar como tales con plena intervención de ley:

- i. Los abogados y abogadas en ejercicio;
- ii. Los dirigentes sindicales, debidamente acreditados por su organización; y
- iii. Los estudiantes de derecho que hayan aprobado los cursos de Derecho Laboral autorizados por la respectiva Facultad de Derecho.



Sin embargo para apelar el art.124 del CPTSS., expresa de forma taxativa que el apelante deberá designar representante y además señalar lugar en la sede del Tribunal Nacional Laboral de Apelación para oír notificaciones y todos los demás trámites del recurso de apelación.

b) ¿De qué resoluciones se puede Apelar?

Se puede apelar de toda resolución judicial en materia laboral que cause agravio a las partes recurrentes. Excepto de las providencias de mero trámite. (Arts. 123 y 130 CPTSS)

c) Forma de interponer el Recurso de Apelación

El recurso de apelación se interpondrá de forma escrita. (Art.130, numeral 4 CPTSS).

d) ¿Ante quién se interpone el Recurso de Apelación?

El Recurso de Apelación se interpone ante el Juzgado que haya dictado la resolución que se impugne. (Art. 130 numeral 1 CPTSS)

3.6 Segunda Etapa: Admisión del Recurso de Apelación

I. Autoridad competente para admitir el Recurso de Apelación

Como se mencionó anteriormente, el recurso de apelación se interpone ante la misma autoridad laboral que dictó el fallo y debe ser admitido o rechazado dentro del término de dos días, la autoridad judicial dictará auto por el que se tenga interpuesto válidamente el recurso. En caso contrario en el mismo término se dictará auto en virtud del cual se denegará la interposición del recurso. Contra el auto que deniegue la interposición del recurso o ante el silencio judicial solo cabrá el recurso de hecho por denegatoria de admisión.



II. Efectos en que puede ser admitido el Recurso de Apelación

Considerando que la Ley Laboral no indica de forma taxativa el efecto en que se debe admitir el recurso de apelación, se hará en ambos efectos al tenor del artículo 465 Pr., y por aplicación de los Arts: 4, 122 y 135 CPTSS, los efectos en que puede ser admitido el recurso son suspensivos y devolutivos.

III. Emplazamiento a los Apelados

El escrito de interposición de la apelación, se notificará a la parte apelada para que en el plazo de diez días presente ante el juzgado que dictó la resolución recurrida, escrito de contestación de agravios en caso que los apelados sean varios, el plazo se empezará a contar a partir del día siguiente de la notificación a cada uno de ellos (Art. 132 CPTSS).

3.7 Tercera Etapa: Sustanciación

3.7.1 Pruebas en segunda instancia

En la apelación laboral el principio de aportación de parte prácticamente no existe, la expresión y la contestación de agravios si bien es una forma de alegación no aluden a nuevos hechos tampoco es posible llevar pruebas. En todo caso lo que aportan son hechos judiciales o sea errores del juez, no hechos materiales regulados por el derecho sustantivo. Por eso en los agravios el principio de aportación se asienta solo de manera simbólica. (Arana, 2009, pág. 139)

Según Arana, señala que no es posible llevar pruebas al Tribunal Nacional Laboral de Apelación, esto es porque él habla de la ley 185, sin embargo en el artículo 130 numeral 2, deja la posibilidad de evacuar las pruebas ante el TNLA, refiriendo: *“en virtud del recurso de apelación podrá pretenderse, que con arreglo a los fundamentos de hecho y de derecho de las pretensiones formuladas en primera instancia, se revoque el auto o la sentencia y que en su lugar se dicte otro u otra favorable al recurrente, mediante nuevo examen y conforme a la prueba que en*



los casos previstos por este código se practique ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelación”.

3.7.2 Principios sobre la valoración de la prueba

Valorar o apreciar la prueba es determinar en esta, aislada o asociadamente, su autenticidad y fuerza convicción, lo mismo que su virtualidad y alcance jurídico, esta tarea compete a la autoridad judicial, misión revisora del tribunal ad quem implica entre otras operaciones investigar si el órgano a quo, valoró las pruebas de conformidad con el criterio o sistema adecuado al Derecho Procesal del Trabajo interno. (ob.cit, pág. 140). En la Ley 815 se hace un señalamiento de cómo se realizará la valoración de la prueba y le consede a la autoridad judicial el derecho de formar libremente su convencimiento, inspirándose en las reglas de la sana crítica, circunstancias relevantes y la conducta de las partes, por supuesto usando el criterio razonable(art. 26 CPTSS).

3.8 Cuarta Etapa: Resoluciones del Recurso

3.8.1. Órgano competente para resolver el recurso

El Tribunal Nacional Laboral de Apelación conocerá de los recursos de apelación interpuesto contra las sentencias definitivas dictadas por los Juzgados del Trabajo y la Seguridad Social en toda clase de procesos, frente a los autos definitivos que pongan fin a los mismos y aquellos otros que la ley expresamente señale. El órgano competente para resolver el recurso de apelación es el TNLA. (Art. 128 CPTSS)

a) Criterios usados para resolver el Recurso de Apelación

Existen más de un criterio para examinar y estimar la prueba: la sana crítica, el criterio legal y racional. En nuestra legislación laboral, se toma la presunción como la consecuencia que la ley o el juzgador deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La primera se llama legal y la segunda humana.



La presunción legal, salvo que la ley lo permita, no admite prueba en contrario. La presunción humana admite siempre prueba en contrario. El que tuviere a su favor una presunción legal, sólo estará obligado a probar el hecho en que se funda la presunción.

b) Alcances de la sentencia que resuelve el Recurso de Apelación

La sentencia que se dicte en la apelación se pronunciará sobre las cuestiones planteadas en el recurso y en el escrito de contestación de agravios o de oficio por apreciación de mayoría de los miembros del tribunal en lo referente a garantías procesales.

Si se aprecia infracción de normas sustantivas en la sentencia o resolución apelada, el Tribunal Nacional Laboral de Apelación estimará el recurso, revocará la sentencia apelada y resolverá sobre el fondo del asunto.

Si a instancia de parte o de oficio se apreciare existencia de infracciones de normas o garantías procesales y las mismas originan la nulidad absoluta de las actuaciones o de parte de ellas, el tribunal lo declarará así, y ordenará la devolución de las actuaciones para su continuación a partir de la diligencia inmediatamente anterior al defecto que la originó.

Los alcances de la sentencia se deben al tipo de violación que el juez a quo realice al procedimiento laboral, el juez a quem únicamente confirmará o revocará la sentencia sujeta de apelación, el TNLA, valorará los agravios expresados por las partes, sean estos por violación a las garantías procedimentales, y violación a las garantías constitucionales.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA LABOR JURÍDICA DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES

4.1 Análisis de la Gestión del Tribunal Nacional Laboral de Apelación

El Tribunal Nacional Laboral de Apelación, tiene la gran tarea de administrar justicia inspirado en los grandes principios rectores del Derecho Laboral y hoy día en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Ley 815), ser creativos en la aplicación de éstos en los casos no previstos en la legislación. Debe estar a la altura de la expectativa de las partes de la relación laboral, pero principalmente de las personas trabajadoras por la naturaleza protectora de las normas que debe administrar.

Con el Tribunal Nacional Laboral de Apelación y el nuevo Código Procesal Laboral, más el nombramiento de jueces laborales especializados, al menos en cada cabecera departamental, Nicaragua ha dado un salto cualitativo y cuantitativo trascendental en materia de Derecho Laboral (Martínez, 2012, pág. 12).

Según entrevista del Dr. Rafael Solís Cerda, Magistrado de la Corte Suprema de Justicia y miembro de la Comisión que elaboró la Ley 815, afirma que con la creación del Tribunal Nacional Laboral, el Poder Judicial espera agilizar los juicios laborales para combatir la retardación de justicia, agregando que esta instancia nació como una necesidad de unificar la jurisprudencia de materia laboral.

Para que el Tribunal Nacional Laboral de Apelación cumpla con la misión de erradicar la retardación de justicia que equipara a toda Nicaragua en materia laboral, debe de tomar en cuenta de manera expedita el cumplimiento de los principios que rigen el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, quienes son la guía e instrumento para que los magistrados emitan resoluciones ágiles y apegadas a derecho.



4.2 Identificar los principios rectores del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social, Ley 815

Según Guillermo Cabanellas de Torres, los principios generales del derecho son uno de los aspectos jurídicos más discutidos. Se consideran como tales los axiomas o máximas jurídicas recopiladas de las antiguas recopilaciones (Torres G. C., 2012, pág. 305).

Según Andrés de la Oliva, son principios o principios procesales las ideas y reglas que constituyen puntos de partida para la construcción de los instrumentos esenciales de la función jurisdiccional, en el sentido de originarlos determinando que sean sustancialmente como son. De otra forma puede decirse que son los criterios inspirados de la capacidad de decisión y de influencia del órgano jurisdiccional y de las partes en el nacimiento del proceso, en su objeto, en su desenvolvimiento y en su determinación (Rueda, 2002, pág. 370).

El art. 165 Cn, establece que los Magistrados y Jueces en su actividad judicial, son independientes y sólo deben obediencia a la Constitución y a la Ley; se regirán entre otros, por los principios de igualdad, publicidad y derecho a la defensa.

El art. 18 LOPJ., establece los Jueces y Tribunales deben resolver siempre sobre las pretensiones que se les formulen, no pudiendo excusarse alegando vacío o deficiencia de normas.

A falta de norma jurídica pertinente, los Magistrados y Jueces deben resolver aplicando los principios y fuentes generales del derecho, preferentemente los que inspiran el Derecho nicaragüense, la jurisprudencia y los establecidos en la legislación procesal nacional.



El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Ley 815), en el título I, capítulo I, dispone los principios por los cuales se regirán en el proceso los Jueces y Magistrados para emitir sus resoluciones.

El art. 2, de la ley 815, habla de los principios: en el cual refiere que el proceso judicial laboral y de la seguridad social es oral, concentrado, público, con inmediación y celeridad, y además estará fundamentado en los siguientes principios:

a). Oralidad: entendida como el uso prevalente de la comunicación verbal para las actuaciones y diligencias esenciales del proceso, con excepción de las señaladas en esta Ley. Todo sin perjuicio del registro y conservación de las actuaciones a través de los medios técnicos apropiados para ello, para producir fe procesal.

Según la posición doctrinaria de Chioventa, esto facilita la inmediación de Juez, el conocimiento directo de la prueba así como la concentración de los actos judiciales necesarios para una rápida administración de justicia en materia laboral.

Couture señala que este principio de oralidad surge de un derecho positivo en el cual los actos procesales se realizan de viva voz, normalmente en audiencia, y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable (Rueda, 2002, pág. 675).

b). Concentración: referida al interés de aglutinar todos los actos procesales en la audiencia de juicio.

Antonio Baylos Grau, al respecto sostiene que la Ley Procesal Laboral, permite que con carácter previo se soliciten por las partes determinadas medidas de averiguaciones y de práctica de la prueba con la finalidad de aseguramiento... son actividades a que la parte interesada no pierda sus derechos por falta de justificación. Es más, según este tratadista las partes, en la propia demanda o después de demandar y antes del acto del juicio, pueden proponer la práctica de pruebas que no puedan ser realizadas en éste, o cuya realización presente graves dificultades en aquel momento (Grau, s.f, págs. 118-119).



La concentración supone la corrección del principio de preclusión mediante una cierta intervención de nulidad del acto, los diversos actos procesales, alegaciones, pruebas y conclusiones, se concentran en una unidad de acto, en un solo debate oral (Boscan, 2004).

c) Inmediación: que implica la presencia obligatoria y la participación directa de la autoridad judicial en los actos y audiencias;

Este es consecuencia del principio de oralidad, por este principio se exige que todas las diligencias practicadas en juicio, se hagan en presencia y con la participación directa de las autoridades laborales.

La finalidad es procurar un acercamiento permanente entre las partes, y entre éstas y el Juez, a través de los actos procesales, buscando la solución del conflicto. Implica que el juez debe presidir todos los actos y practicar personalmente todas las pruebas (Rueda, 2002, pág. 675).

d) Celeridad: orientada a la economía procesal y a la rapidez en las actuaciones y resoluciones.

La ordenación legal del proceso de trabajo pretende la rapidez de su desarrollo, estableciendo para ello diversos mecanismos jurídicos instruyendo plazos perentorios e improrrogables, más cortos que los que rigen el proceso civil; haciendo irrecurribles determinadas decisiones del Juez Laboral; exigiendo que la práctica de la prueba se realice como regla general, en el acto de justicia; imponiendo que las excepciones se formulen al contestar la demanda; suprimiendo, en fin, el trámite de incidentes del procesal civil o imponiendo el Juez Laboral que resuelva las cuestiones previas en la propia sentencia.

El maestro español Alfredo Montoya Melgar, en su libro Derecho del Trabajo, conceptúa el principio de celeridad según el cual, y dada la urgencia con que han de ser resueltas las pretensiones surgidas con ocasión de un conflicto de trabajo, el proceso debe gozar de la mayor utilidad de plazo y sencillez de tramitación, en



íntima conexión con este principio se encuentran las de oralidad, intermediación y concentración (Hernández, 2004, pág. 465).

e) Publicidad: Referida al acceso del público a las comparecencias y audiencias del proceso, salvo excepciones que puedan acordarse para salvaguardar la intimidad de las personas. Las partes tendrán libre acceso al expediente y a las actuaciones orales del proceso. Igualmente deberán ser informados de todas las actuaciones y diligencias ordenadas por la autoridad judicial en cada fase del juicio.

También es un criterio consecuencia de la oralidad y se hace referencia a Adolfo Schonker, pues el Diccionario de Derecho Procesal Civil de Eduardo Pallares dice que este principio, puede ser considerado respecto de las partes y con relación a terceros. La publicidad para las partes dice Schonker ha de entenderse como el derecho que aquellas tienen a presenciar todas las diligencias de prueba, sobre todo los interrogatorios de testigos, y el de examinar los autos y todos los escritos referentes a la causa. Según el procedimiento nicaragüense, las pruebas deben producirse con citación de la parte contraria. El principio de publicidad tiene una doble finalidad:

1. Proteger a las partes de una justicia sustraída al control público.
2. Mantener la confianza de la comunidad en los Tribunales, constituyendo en ambos sentidos tal principio uno de los pilares del Estado de Derecho.

f) Impulso de oficio: deber de la autoridad judicial de tramitar y dar a las actuaciones procesales el curso que corresponda sin que se produzca paralización del proceso.

Este principio se reconoce al juez del trabajo, conforme al cual el juez suplirá de oficio cualquier medio de derecho y decidirá los incidentes conjuntamente con el



fondo, excepto en los casos de irregularidades de forma... La Corte de Casación le ha llamado “papel activo del Juez” de trabajo y parte de la doctrina “deber de diligencia del juez del trabajo...” se trata de uno de los rasgos característicos del proceso en materia del trabajo. El Juez del Trabajo a diferencia del Civil, no se mueve por la iniciativa de las partes. En materia de trabajo, quien debe indagar la verdad, cerciorarse de los hechos por todos los medios legales disponiendo las medidas que considere de lugar (Hernández, 2004, pág. 465).

g) Gratuidad: consiste en que todas las actuaciones, trámites o diligencias del juicio, serán sin costo alguno;

La justicia del trabajo es gratuita, no hay papel sellado, boletas fiscales; trabas, éstas son para el juicio civil, pero no para el laboral. La exención de gastos e impuestos de toda naturaleza está acompañada de la facultad de asignarles defensores gratuitos a los litigantes sin recursos que lo necesiten; el Poder Ejecutivo puede ordenar por decreto, el servicio de asistencia judicial, bajo la dependencia del Ministerio del Trabajo, en beneficio de trabajadores o empleadores cuya situación económica no les permita ejercer su derecho como demandantes o demandados (Rueda, 2002, pág. 370).

h) Norma más beneficiosa: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.

Por ser el derecho del trabajo un derecho dinámico que es impulsado o puesto en movimiento por distintas instituciones o instrumentos legales, pueden encontrarse en distintas normas la solución de un mismo caso, este principio prevé que en caso de duda se aplique la más favorable al trabajador, indistintamente de la jerarquía de donde provenga la norma (ob.cit, pág. 370).

i) Ultrapetitividad: que implica reconocer derechos que resultaren demostrados o probados en juicio, aun cuando no hayan sido invocados en la demanda.



Por este principio el juzgador se encuentra facultado para otorgar a las partes más de lo que han pedido, siempre y cuando tales pretensiones otorgadas en exceso se encuentren debidamente probada dentro del juicio. Esta situación se corresponde con el principio fundamental de la irrenunciabilidad de los derechos y garantías establecidos en el código del trabajo y en el principio fundamental de la aplicabilidad del orden público de todas las normas laborales (Infanzón, 1997, pág. 329).

j) Lealtad y buena fe procesal: tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias.

También se conoce como principio de probidad, según este principio “El proceso es una institución de buena fe que no ha de ser utilizada por las partes con fines de mala fe o fraudulentos. El juez está obligado a dictar las medidas necesarias para evitar que los litigantes conviertan el proceso en un instrumento al servicio de intenciones contrarias al funcionamiento expedito de la justicia (Alfredo Montoya Melgar, 1990, pág. 304). La rectitud y honradez en la conducta, en que se traduce el actuar de buena fe, se impone como norma obligatoria en todo el campo del Derecho.

k) Primacía de la realidad: que implica el compromiso de la autoridad judicial en la búsqueda de la verdad material.

l) Carácter inquisitivo del derecho procesal y de la dirección del proceso del trabajo: concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a la norma adjetiva de otros campos jurídicos.

El carácter inquisitivo del derecho del trabajo y de la dirección del proceso del trabajo, concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos o del derecho común, aun cuando este continúa siendo supletorio, bajo la vigencia del nuevo código también se observa un avance significativo.



4.3 Identificar las diferencias de los principios del Código Laboral (Ley 185) y los establecidos en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Ley 815)

4.3.1 Proceso laboral regulado en el código del trabajo, Ley 185

Nicaragua ha tenido avances sustanciales en la implementación de modelos de proceso oral en materia laboral como es el actual código del trabajo (vigente desde el 30 de octubre de 1996) al regular en su libro segundo derecho procesal del trabajo, título I, de los principios del procedimiento laboral, capítulo I, principios generales que dispone el art. 266 que todos los procedimientos y trámites estarán fundamentados en los siguientes principios:

a) Gratuidad: de todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo; en la constitución política de Nicaragua se establece que la justicia en Nicaragua es gratuita (art 165 CN. parte in fine), por lo tanto la norma laboral acoge este principio con el objeto de facilitarle al trabajador el uso de su derecho a la defensa de sus derechos, es por esta razón que el proceso laboral materializa este principio en el uso de papel común y en la inexigencia de boletas y timbres fiscales de asesoría letrada y de procurador judicial, se funda en la desigualdad material, social y económica entre trabajadores y empresarios.

b) Oralidad de las actuaciones en los juicios y diligencias en materia laboral y trámites.

c) Inmediación o sea presencia obligatoria de las autoridades laborales en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites; y, facultad de suplir el derecho que no hubiere sido alegado.

d) Publicidad de las actuaciones y trámites del procedimiento laboral para que sean conocidos a través de los medios autorizados por el juez competente.

e) Impulsión de oficio por las autoridades laborales tengan la obligación de impulsar el proceso y trámites del trabajo.



f) Concentración de pruebas orientada a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan aportarse los medios probatorios, acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo.

g) Lealtad procesal y buena fe tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias en los juicios y trámites laborales.

h) Celeridad orientada hacia la economía procesal y a que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez.

i) Conciliación para que los procedimientos laborales, tanto administrativos como judiciales, se hagan más expeditos y eficientes a través de este trámite, basado en el convencimiento que es indispensable buscar el acuerdo entre las partes, evitando en lo posible la proliferación de los juicios y promoviendo buenas relaciones entre trabajadores y empleadores.

j) Ultrapetitividad cuando se pueden reconocer pretensiones no pedidas en la demanda.

k) Carácter inquisitivo del derecho procesal y de dirección del proceso de trabajo, que concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos.

El art. 266 CT., proclama además de la gratuidad de todas las actuaciones en los juicios y trámites laborales, reconocida también en el art. 165 Cn. y 21 de la LOPJ, la oralidad de las actuaciones y diligencias, exigiendo que todos los procedimientos y trámites han de estar fundamentados en esos principios, además de la intermediación, publicidad, impulso de oficio, concentración y celeridad orientada a la economía procesal y a que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez.



Sin embargo el procedimiento que diseña el título V del libro segundo del CT., no contiene algunas previsiones que se han demostrado contribuyen a la necesaria eficacia, agilidad y celeridad ni tampoco responde a la clásica regulación de un proceso verbal por las siguientes razones:

1. No se regulan actividades procesales de carácter obligatorio como la exigencia de acreditar al menos intentado una conciliación administrativa previa a la interposición de la demanda. El trámite conciliatorio que regula el art. 323 CT. se prevé ante el mismo juez que conoce del litigio, en la misma audiencia fijada por el auto de admisión de la demanda, pero sin establecer su carácter obligatorio, aun cuando el art. 310 CT., dispone que ese auto, contendrá además lugar, fecha y hora para la contestación de la demanda y para el trámite conciliatorio que se hará en la misma audiencia.
2. No se prevé la posibilidad de efectuar las notificaciones y citaciones al demandado por medio distinto que no sea el de entrega de cédula o copia, mientras que para las citaciones de los testigos y peritos pueden hacerse por los medios más expeditos posibles, como telegramas, cablegrama u otros medios semejantes, dejándose constancia en las diligencias.
3. Se regula que la interposición de un recurso o remedio suspende la ejecución de la resolución impugnada, salvo cuando la ley disponga expresamente lo contrario (art. 350 CT.). La consecuencia es que el procedimiento quedará habitualmente en suspenso cuando se recurra cualquier acto o actuación del mismo.
4. Se regula el embargo precautelador art. 361 CT. sin preverse los supuestos de hecho o de derecho en que podrá acordarse precautoriamente el embargo de bienes del demandado, quedando a criterio discrecional del Juez acordar esas medidas “según las circunstancias”. No se regula un incidente de posible oposición a esa medida que parece tener un carácter



preventivo, y falta regulación de la ejecución provisional de la sentencia ganada en instancia.

5. El CT. admite la apelación frente a cualquier clase de sentencias y también con independencia de la inferior o mayor cuantía de la condena.
6. No se regula un procedimiento específico de apelación de sentencias por lo que salvo los trámites iniciales de plazo y órgano ante quien se interpone, según lo dispuesto en los arts. 352 y 353 del CT., ha de entenderse aplicable supletoriamente el Código de Procedimiento Civil, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 404 CT. y 4 de la Ley 815.
7. No se establecen otros contenidos en la sentencia que los que ordena el art. 347 CT., no se exige a los jueces y tribunales expresar antecedentes de hecho, consistentes en el resumen de los actos de naturaleza procesal sucedidos o que hayan sido objeto de debate en el proceso; tampoco se exige declarar los hechos que estime probados, de manera separada. Y, lo que cada día parece más necesario de cara al control de la actividad jurisdiccional por los tribunales superiores, nada se dice respecto a expresar los razonamientos que han llevado al juzgador o tribunal a darlos por probados, y los fundamentos de los pronunciamientos del fallo.

Como puede verse el procedimiento contemplado en el Código del trabajo, no era suficiente para poder obtener una justicia rápida y expedita, en la cual las partes obtuvieran seguridad jurídica; se extrema en relación a los trabajadores, cuando litigan en situación diferentes a la del empresario, no se halla una igualdad respecto de las empresas, ni en el campo económico, ni en el jurídico y consecuentemente cuando acceden a los tribunales tampoco en el ámbito del proceso laboral, en donde el empresario dispone de mayor poder sobre los actos procesales y sobre la prueba.



Esa lógica de la actividad procesal deberá estructurarse conforme a principios y garantías mínimas para las partes involucradas en el proceso propias de un Estado democrático de derecho que hacen necesaria la suficiente preparación de los distintos operadores del sistema de administración de justicia de un país. (Josa, 2012, pág. 23).

4.3.2 Proceso Laboral regulado en la ley 815

Con el proyecto de código procesal del trabajo y de la seguridad social nicaragüenses, se retoman los principios regulados en el actual código del trabajo y fundamento del procedimiento administrativo oral, se sustituyen algunos y se orientan otros con la finalidad de darles una efectiva aplicación práctica al estructurar un proceso oral y por audiencias dedicando un apartado específico en el título IV de las audiencias, cuestiones incidentales y medidas cautelares.

En ese orden de ideas, la implementación de la oralidad como principio rector del proceso laboral y forma de llevar adelante la actividad procesal, constituye un verdadero mecanismo para alcanzar la celeridad de la administración de justicia, favorecer la inmediación judicial en la práctica probatoria, generar condiciones que propician la contradicción de partes y la publicidad de las actuaciones judiciales. (Josa, 2012, pág. 25).

En el actual procedimiento laboral se ha mejorado categóricamente debido a que se cuenta con un nuevo modelo que coadyuva a la administración de justicia realizada por el TNLA, de ello puede deducirse las siguientes características que contempla en nuevo código de procedimiento laboral y de la seguridad social de Nicaragua:

1. La garantía de imparcialidad y la seguridad jurídica con que ha de actuar la administración de justicia exige siempre la tramitación de un procedimiento, de una serie de actividades, de actos que deben llevarse a cabo para llegar a obtener una resolución judicial.



2. El procedimiento es eficaz y otorga efectiva y justa satisfacción a las demandas de los trabajadores y de los ciudadanos que reclaman sus derechos laborales y sociales posibilitando respuestas judiciales ágiles y rápidas.
3. Garantiza satisfactoriamente el derecho a la tutela judicial efectiva, asegurando el acceso al proceso, los derechos de contradicción y defensa, la utilización de los medios de prueba pertinentes garantizando la igualdad efectiva en la administración de las pruebas y asegurar en suma que no se produzca indefensión a ninguno de los litigantes.
4. Se establece un recurso extraordinario para la impugnación de las sentencias dictadas en primera instancia, y se cuenta con el tribunal de apelación conforme a las exigencias del art. 159 Cn., y sobre todo, de cara a garantizar la unificación de criterios y la seguridad jurídica de recursos de naturaleza casacional, cuyo órgano superior es la Corte Suprema de Justicia.
5. Se establece la oralidad como sinónimo de celeridad, concentración e inmediación y gratuidad, junto a la necesidad especialización de los jueces y tribunales, ya anteriormente se ha de sostener el edificio de la justicia laboral.

Con la conformación del TNLA y el recién aprobado Código procesal del trabajo y de la Seguridad Social, ha permitido que los trabajadores y empleadores tengan celeridad en sus causas, además de ello la seguridad jurídica que las resoluciones transmite, pues con la creación del TNLA los magistrados han realizados criterios únicos para establecer la jurisprudencia unificada en la que los jueces laborales deben apearse para emitir sus fallos.

4.3.3 Eficacia de la labor Jurídica realizada por el TNLA para combatir la retardación de justicia

La retardación de justicia que presentaba Nicaragua en materia laboral se debía principalmente a la carencia de justicia especializada, la jurisprudencia laboral no



unificada, y por no contar con un tribunal de apelación especializado en la materia laboral, además de que el proceso era escrito.

La aprobación realizada por la AN., a la reforma de la ley 260 de la organización del Poder Judicial y creadora del TNLA, respondió a un viejo reclamo de las asociaciones sindicales, posteriormente apoyado por las organizaciones empresariales que consideraron positiva y replicable la experiencia del Tribunal Superior del Trabajo como un órgano especializado para la aplicación de la justicia en materia laboral y que fue abolido en 1983.

Se tuvo la necesidad de dotar al Poder Judicial con una justicia laboral especializada que resolviera en segunda instancia los recursos de apelaciones interpuesto en contra de las resoluciones de los jueces de primera instancia, tomando conciencia de que la materia laboral por su propia naturaleza y circunstancias no es conveniente asimilarla a la materia civil, ya que la formación o visión civilista de la mayoría de los Magistrados de los Tribunales de Apelación a nivel nacional, no contribuía a una aplicación de la justicia en materia laboral (José Pallais Arana-Abogado- ex presidente Comisión de Justicia y Asuntos Jurídicos de la Asamblea Nacional).

Dada las circunstancias en que los magistrados elegidos para el TNLA desde su conformación y promulgación el 18 de marzo del año 2011. Han trabajado en la agilización de juicios y la unificación de jurisprudencia.

4.3.3.1 Carga procesal laboral

Actualmente el TNLA, ha contribuido a disminuir la retardación de justicia mejorando la labor jurídica de los jueces y magistrados implementando mecanismos que permiten mejorar la administración de justicia laboral.

Antes de la creación del TNLA, el número de jueces y magistrados especializados en materia laboral y de la seguridad social era sumamente reducido, respecto al total de judiciales con que cuenta el país. La proporción de jueces del trabajo era



ínfima, el número de jueces y magistrado era de 383 a nivel nacional y de ellos sólo 10 eran especializados en la materia laboral.

En el año 2008, el número de jueces por materias se dividía de la siguiente manera: **Civil** - 82; **Únicos**- 129; **Laborales** -10. Tales jueces y magistrados sin tener especialidad laboral debían atender y resolver casos de esta naturaleza (Vega, 2009, págs. 31-32).

Con la creación del TNLA en septiembre del año 2011, se nombraron magistrados especializados en la materia laboral; la Corte Suprema de Justicia nombró a cinco magistrados propietarios y tres magistrados suplentes, quienes resuelven de las causas laborales de conformidad con la Ley 755. A partir del mes de septiembre del 2011 al mes de mayo del 2012, el TNLA ha resuelto 275 recursos de apelación, de ellos han formado criterios jurisprudenciales de los cuales los jueces deben apearse para realizar sus resoluciones (Corte Suprema de Justicia, 2011-2012).

Con la entrada reciente del Código Procesal del trabajo y de la seguridad social (Ley 815), la Corte Suprema de Justicia nombró a cinco jueces especializados en la materia laboral, los que fueron ubicados en las principales cabeceras departamentales, ellos tienen la misión de combatir la retardación de justicia, implementando los principios de oralidad, celeridad, inmediación, concentración y publicidad establecido en el art. 2 de la Ley 815.

Según el Dr. Rafael Solís, este 7 de octubre de 2013, la Comisión Laboral de la Corte Suprema de Justicia solicitó al Concejo Nacional de Administración y Carrera Judicial, facultar a los juzgados Primero y Segundo del Trabajo la administración de la justicia con el nuevo Código Procesal Laboral y de Seguridad Social, debido al incremento de las demandas laborales en Managua. “De ser aprobada esa propuesta, en Managua existirían cinco juzgados orales y se mantendrían tres juzgados en lo escrito.



El presidente de la Comisión Laboral expresó que para el mes de diciembre de este año la Corte Suprema se ha propuesto tener un Juzgado de Distrito de Trabajo en todas las regiones y departamentos del país. En ese sentido, ya fueron nombrados los jueces de Distrito del Trabajo de Masaya, Estelí, Rivas, Carazo y Granada.

“Ya fueron nombrados los tres jueces de Distrito de Trabajo para la Costa Caribe (Bilwi, Bluefields y Las Minas), que comenzarán a funcionar en el mes de noviembre. La Corte Suprema nombrará los últimos cinco jueces en el mes de diciembre para los departamentos de Boaco, Jinotega, Rio San Juan, Somoto y Ocotol. Durante la asamblea la magistrada presidenta del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, doctora Olga Elvira Brenes Moncada, informó que a la fecha han ingresado 681 causas en los juzgados de Managua, de las cuales han finalizado vía sentencia 159 y 60 con el trámite de actas de acuerdo de conciliación.

La magistrada Brenes Moncada sostuvo que el incremento de demandas laborales “se debe a la fe que tienen los usuarios de la justicia laboral a la inmediatez y celeridad que ha traído consigo el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”.

El doctor José Adrián Meza Soza, magistrado Suplente del TNLA, dijo que la demanda se ha incrementado porque ahora los trabajadores se sienten mucho más motivados a ir a demandar, ya que los juicios duran tres meses, mientras antes pasaban hasta tres años”.

La Corte Suprema de Justicia por acuerdo número 220 ordenó a los Juzgados primero y segundo de Distrito del Trabajo de Managua resolver y finalizar en seis meses la mora judicial de dos mil causas escritas radicadas en ambos Juzgados de acuerdo a la Ley 185 CT., para resolver esa mora judicial laboral la CSJ. Comisionó a los doctores Alejandro José Taleno Rueda y Mirna Fabiola Sáenz López, juez primero y jueza segunda de Distrito de Managua respectivamente. Ambos fungían como jueces suplentes de esos mismos juzgados y asumieron como propietarios por disposición de la CSJ. Antes de la entrada en vigencia de la



Ley 815, el 29 de mayo del presente año, tenían radicadas 1800 causas escritas cada uno.

El Juzgado Distrito Primero del Trabajo y de la Seguridad Social fue entregado con 1096 causas en diferentes fases, conciliación, contestación, sentencias de ejecución y emplazamiento de prueba. Solo en prueba tiene 368 y de sentencias tiene 312. El nuevo titular de ese Juzgado, Dr. Alejandro José Taleno Rueda, aseguró que entre su estrategia para cumplir el compromiso que le ha entregado la CSJ., es organizar cada una de las causas con su fase y darle una tramitación de manera simultánea de tal forma que podamos evacuar en seis meses. A la doctora Mirna Fabiola Sáenz se le delegaron 1000 de 1800 causas escritas pendientes del Juzgado Distrito Segundo del Trabajo y de la Seguridad Social (Poder Judicial, 2013).

De esta manera la justicia laboral avanza en Nicaragua, erradicando la retardación de justicia con la implementación de Jueces y Magistrados especializados en la materia; con la creación del TNLA; la unificación de criterios de los Magistrados especializados logrando de esta forma la jurisprudencia laboral unificada en Nicaragua.

Así mismo el nuevo procedimiento laboral con la implementación de la oralidad permite que las audiencias sean expeditas y que sus resoluciones se emitan en el plazo de dos meses según lo establecido en el art. 134 CPTSS, ello ha requerido de que el personal a cargo de la tramitación sean capacitados y entrenados en todos los trámites correspondientes sin que cometan dilataciones de las causas.



CAPÍTULO V

FORTALECIMIENTO DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIÓN

5.1 Ventajas de la conformación del Tribunal Nacional Laboral

5.1.1 Garantiza Seguridad Jurídica

La creación del TNLA, permite a nuestro país, contar con una jurisprudencia laboral a nivel nacional que proporcionará seguridad jurídica, económica y social, lo cual constituye un elemento de atracción a la inversión extranjera. La modernización de la administración de justicia, será más efectiva a través de procedimientos expeditos y transparentes; regidos por los principios con los que cuenta el Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social, siendo el más relevante el de oralidad (Barker, 2011-2012, pág. 57).

Esta instancia de alzada, como es el TNLA, es de mucha importancia para los trabajadores y los sindicatos del país, porque ya no ventilarán su proceso por la vía común, a una instancia de apelación laboral especializada, una instancia que se apegará a derecho social, como son los derechos laborales de los nicaragüenses y como establece la misma Cn, los procesos judiciales deben de ser expeditos y gratuitos, eso realmente era una utopía, muy difícil de cumplir, porque habían procesos laborales que duraban más de dos lustros, es decir, más de diez años.

A la sociedad nicaragüense ha beneficiado la creación del TNLA, pues ahora tanto trabajador como empleador pueden obtener resoluciones expeditas en un término de tres meses, se benefician económicamente, pues lo que un empleador pagaba por uno o dos años de salarios caídos, ahora lo pagará en dos a tres meses, igualmente el trabajador ya no tendrá que esperar años por su salario. Una de los principios que rige este procedimiento es el de celeridad, los jueces laborales deben apegarse en el procedimiento a este principio.



5.1.2 Especialización en la materia Laboral

Se constató que el número de jueces y magistrados especializados en materia laboral y de seguridad social es sumamente reducido respecto al total de la planta baja judicial con que cuenta el país. Sólo 10 jueces y magistrados especializados existían en el país, frente a 211 jueces civiles y de juzgados únicos, que también deben atender y resolver casos de naturaleza laboral sin estar especializados en la materia.

Este proceso de modernización requiere de profesionales especializados en la materia laboral, los que contribuirán a la emisión de criterios objetivos y acordes a los derechos laborales consagrados en la Constitución Política y demás leyes. Como elemento necesario para este proceso de modernización la experiencia y especialidad, garantiza la certeza progresiva sobre cómo debe interpretarse y aplicarse la legislación laboral; es importante la especialidad porque se separa lo procesal que antes estaba mancomunado con lo civil y laboral, a lo propiamente laboral, esto quiere decir que los jueces civiles no juzgarán en lo laboral (Soza, 2011-2012, pág. 51).

Con la creación del TNLA se garantiza a los usuarios la calidad de las sentencias, ya que el tribunal tiene un altísimo nivel de especialidad, tanto por su experiencia, como por los niveles académicos en la especialidad que los magistrados han alcanzado en su vida académica. El TNLA es una apertura al derecho laboral, es un movimiento progresivo en donde el momento cúspide, orgánicamente hablando, es la instalación del TNLA; y procesalmente es el Código procesal del trabajo y de la Seguridad Social.



5.1.3 Las sentencias tienen fuerza de cosa juzgada

Cosa juzgada, denominada tradicionalmente formal equivale a la cualidad de impugnabile, que puede tener una resolución, y esa cualidad ha de referirse, naturalmente, al proceso mismo en que la resolución se dictó, con lo que en realidad puede estarse o bien ante el caso de que la resolución es inimpugnabile desde el momento mismo en que se dicta, por no conocer la ley, recurso alguno contra ella, o bien ante la preclusión de los medios de impugnación por no haberlos utilizado la parte en el momento oportuno (Sentencia número 10, 2003).

Otras de las garantías procesales de este TNLA es que no hay casación, ni amparos, salvos los casos excepcionales. En este sentido, la Sala Constitucional de la CSJ. sostiene que toda situación que se considere está comprendidos derechos constitucionales, es revisable, independientemente de que ya exista una sentencia judicial. Sin embargo, si ese criterio no se administra con suma prudencia puede abrir una casación de facto, lo cual no favorece la reforma laboral.

El art. 136 de la Ley 815, establece que contra las sentencias dictadas por el TNLA no habrá ulterior recurso, salvo los remedios de aclaración o ampliación que serán resueltos de acuerdo a lo señalado en este código. Las resoluciones que dicte el tribunal causarán estado de cosa juzgada.

5.2 Eficacia de la sentencias

El Maestro de generaciones y jurista nicaragüense, Iván Escobar Fornos, nos enseña que sentencia es la decisión del juez sobre lo que ha sido sometido a su conocimiento (Fornos, 1998, pág. 495).

El maestro Ortiz Urbina, nos ilustra de la siguiente manera: las resoluciones judiciales son actos procesales, y por los que se resuelven por el órgano jurisdiccional las pretensiones y pedimentos de las partes, mediante una



declaración de voluntad del Estado encarnado en ese organismo (Urbina, Derecho Procesal Civil 1, 2003, pág. 242).

Nuestra Constitución Política en sus arts. 158 al 160 y 166, garantiza el ejercicio de la función jurisdiccional a través del Poder Judicial integrado por tribunales de justicia establecidos por la ley, de manera imparcial e independiente.

Lo mismo que en la función jurisdiccional el constituyente le reserva al Poder Judicial la facultad de juzgar y ejecutar lo juzgado, que éstos en el ejercicio de sus funciones son independientes y sólo se subordinan a la Constitución y a la Ley.

Los jueces en el ejercicio de sus funciones tienen como carga procesal observar el principio de legalidad, las reglas del debido proceso, el derecho a la defensa, garantías que pueden ser invocadas por las partes en su beneficio.

La jurisdicción laboral está investida de la competencia de conocer de todos los conflictos de carácter jurídico que se susciten entre los factores de la producción, entre estos, lo mismo que lo relacionado con la aplicación de la Ley de Seguridad Social.

La sentencia es el producto de todo el proceso que se inicia desde que una de las partes accede a la justicia por la vía de la demanda, planteándose desde este momento la existencia de un conflicto jurídico.

La eficacia de la sentencia está en función de que las partes del proceso (empleador – trabajador) tenga confianza en el sistema judicial y en particular en el juez o tribunal que dicta la sentencia, que quepa dentro del ordenamiento jurídico, para que el perdedor la cumpla dentro de los términos que fue dictada y no se requiera de su ejecución.

El principal efecto de la sentencia es que adquiere el carácter de cosa juzgada y es cumplida o ejecutada, viene a enriquecer el patrimonio de una de las partes y empobreciendo el de otra.



Las sentencias judiciales firmes, o sea, las que no son impugnadas o siendo impugnadas se confirman, agotando así los recursos y remedios previsto por la legislación laboral vigente, producen los efectos de cosa juzgada.

Las sentencias definitivas o interlocutorias firmes producen la acción o excepción de cosa juzgada, salvo lo dispuesto en los arts. 442 y 438 Pr.

5.3 Jurisprudencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación

En las nueve circunscripciones judiciales en las que está dividido el país existe igual número de Tribunales de Apelaciones, siendo el de Managua el único que cuenta con una sala especializada en materia del trabajo y de seguridad social. En cada uno de estos tribunales de apelaciones terminaban los procesos laborales iniciados en la instancia, lo que ocasionaba abundante jurisprudencia contradictoria, debido que cada tribunal de apelación interpretaba la ley conforme a su leal saber y entender, sin contarse con un órgano o procedimiento unificador.

Este problema se había acrecentado por los ocho tribunales de apelaciones del país que no eran de naturaleza especializada en lo laboral sino civil y penal, que se han pronunciado sobre casos laborales y de seguridad social en los que aplican principios y normativa nacional e internacional sumamente especializada.

El legislador ordinario no consideró necesario incluir una Sala de lo Laboral entre las cuatro Salas en que se divide la Corte Suprema de Justicia para efectos jurisdiccionales, con lo que se carecía de un cuerpo de doctrina jurisprudencial laboral, y desde luego, de criterios unificadores de las sentencias que se dictan por los tribunales inferiores de apelaciones (OIT, 2009, pág. 36).

A partir de la apertura del TNLA se están fortaleciendo las bases de la jurisprudencia en la justicia laboral, al brindar elementos necesarios a tomar en cuenta a la hora de fallar en aquellos casos donde hubo dispersión de criterios.

Las sentencias emitidas por el TNLA pasan a ser parte de la legislación laboral que conllevan a la jurisprudencia, convirtiéndose en un gran paso que fortalece la



justicia laboral, ya que tienen los elementos a la hora de fallar en determinados casos; se forman las bases de la jurisprudencia y los jueces laborales deben retomarlas para emitir sus resoluciones.

Actualmente como jurisprudencia laboral se han retomado las demandas más controversiales como: la contratación a tiempo determinado, el pago de la indemnización, el reintegro y pagos de salarios. Las cuales versan sobre la contratación a tiempo determinado y las condiciones que deben darse para transformarlo a tiempo indeterminado. La segunda está relacionada con el pago de indemnización por cargo de confianza y la tercera versa sobre el reintegro y los pagos de salarios dejados de percibir (Malespín, s.f, pág. 1).

El TNLA, ya ha creado su primer cuaderno de sentencias y criterios laborales, labor puesta en marcha del interés y de las sinergias que el colectivo de funcionarios del TNLA, se ha propuesto para satisfacer intereses compartidos con objetivos claros que forman parte de los planes y lineamientos estratégicos del Poder Judicial, cuya parte fundamental es la eliminación de la retardación de justicia.

Este cuaderno forma parte de una nueva etapa en la justicia laboral nicaragüense, que inicia en 2011 con la apertura del TNLA, según la Ley No. 755, Ley de Reformas y Adiciones a la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial”, la Sala Laboral del Tribunal de Apelación de Managua, se transforma en Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones con jurisdicción y competencia a nivel nacional. El TNLA tiene su única sede en la capital de la República de Nicaragua, de tal manera que se termina con la dispersión de los criterios jurisprudenciales laborales, garantizando la Seguridad Jurídica. Es un órgano del Poder Judicial, independiente y resolutivo que funciona como instancia de apelaciones para la materia que señala el artículo 275 de la Ley No. 185, Código del Trabajo y el art. 49 de la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial, sustituyendo en lo pertinente a los Tribunales de Apelaciones señalados en los arts. 270 y 271 de la Ley 185, Código del Trabajo.



Este primer volumen del cuaderno de sentencias y criterios laborales de este nuevo tribunal elaborado a partir del mes de mayo del año 2011 a Septiembre del año 2012, recoge una muestra de 126 sentencias, acompañadas de 167 criterios laborales; es el resultado del trabajo de los Magistrados de este nuevo órgano jurisdiccional del Poder Judicial, que forma parte del proceso de modernización del Poder Judicial.



CONCLUSIONES

Con la presente investigación hemos concluido que con la creación del TNLA, se ha mejorado el sistema de Justicia Laboral en Nicaragua, que por mucho tiempo los Jueces civiles y Magistrados de las Salas civiles han tenido que funcionar de manera supletoria en la aplicación del procedimiento laboral. La CSJ al realizar en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo, el estudio sobre la necesidad de crear la separación de la especialización de la materia, han concluido en que es meramente necesario que la justicia laboral se especialice, es por ello que se aprobó en el año 2009 el informe emitido por la OIT., en el cual destacan que la justicia laboral carecía de especialización en la materia, los jueces y magistrados no eran especializados en la materia laboral, se carecía de una jurisprudencia unificada, falta de número de jueces laborales en las principales cabeceras departamentales del país y la demanda acrecía; era notorio que los usuarios que hacen uso de este servicio optaban más por interponer la demanda en un juzgado laboral que en uno civil,.

Con la creación del TNLA Nicaragua ha dado un salto cualitativo trascendental en materia de Derecho Laboral, en el cual ha agilizado los juicios y han contribuido a la eliminación de la retardación de justicia, inspirados en los principios rectores que rigen el procedimiento laboral siendo los más destacados el de oralidad, celeridad, inmediación y concentración.

Que la eficacia de la labor jurídica realizada por el TNLA ha contribuido a eliminar la retardación de justicia que presentaba Nicaragua en materia laboral, mejorando en jueces y magistrados especializados en la materia; con la creación de una jurisprudencia unificada que da a los usuarios la certeza de que obtienen seguridad jurídica en sus resoluciones, y que el proceso es meramente oral. Actualmente el TNLA cuenta con cinco magistrados propietarios y tres magistrados suplentes quienes forman criterios para ir realizando jurisprudencia



laboral, y en los cuales los jueces laborales deben apegarse para emitir sus resoluciones.

La CSJ ha promovido dentro de su poder autónomo que le otorga la Constitución, realizar convocatorias internas; en el mes de Mayo del año 2013 fueron aprobados los primeros cinco jueces para los departamentos de Granada, Rivas, Masaya, Carazo y Estelí, quienes fueron debidamente capacitados en la especialización de la materia laboral y ya empezaron a realizar sus funciones terminando las causas escritas que han quedado por resolver, y los asuntos nuevos están siendo resueltos con el actual código procesal del trabajo y de la seguridad social, Ley 815 CPTSS.

Las sentencias que emitían los Tribunales de Apelación de las circunscripciones eran divorciadas y dispersas pues tenían distintos criterios para resolver un asunto en común; desde la creación del TNLA las sentencias producen seguridad y confianza a las partes además que su efecto son de cosa juzgada, y su eficacia es que son cumplidas y ejecutadas, éstas vienen a enriquecer el patrimonio de una de las partes.

Que con la unificación de criterios las sentencias emitidas por el TNLA pasan formar parte de la legislación laboral que conllevan a la jurisprudencia, convirtiéndose en un gran paso que fortalece la justicia laboral, ya que tienen los elementos a la hora de fallar en determinados casos; se forman las bases de la jurisprudencia y los jueces laborales deben retomarlas para emitir sus resoluciones.

Actualmente como jurisprudencia laboral se han retomado las demandas más controversiales como: la contratación a tiempo determinada, el pago de la indemnización, el reintegro y pagos de salarios.

El TNLA, ya ha creado su primer cuaderno de sentencias y criterios laborales, **“Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales, Septiembre 2011- Mayo 2012, Poder Judicial, TNLA”**. Labor puesta en marcha del interés y de las



sinergias que el colectivo de funcionarios del TNLA se han propuesto para satisfacer intereses compartidos con objetivos claros que forman parte de los planes y lineamientos estratégicos del Poder Judicial, cuya parte fundamental es la eliminación de la retardación de justicia.

De esta manera concluimos con nuestra investigación, no sin antes realizar las siguientes recomendaciones:

- De las entrevistas realizadas la que más nos llamó la atención es la del Ministerio del Trabajo, pues al atendernos la responsable del área de divulgación, (quien no quiso brindarnos su nombre y apellido) manifestó que desconocen el informe elaborado por la OIT en el año 2009, en el cual se concluye que es necesario realizar la conciliación previo a la interposición de la demanda judicial, que no saben nada del TNLA, que lo único que es para apelar las sentencias. Lo que nos lleva a pensar que hay una falta de interés por esta institución en capacitar a todo su personal pues la información es pública y es de conocimiento al público en general; se recomienda que el Mitrab, capacite sobre la función del TNLA y el porqué de la aprobación del nuevo código procesal del trabajo y de la seguridad social, además, porqué debe realizarse la conciliación antes de interponer una demanda.
- Los abogados litigantes son sumamente despreocupados por actualizarse, no conocen nada sobre la materia laboral más que lo que establece la ley 185, aún están en proceso de capacitarse sobre la ley 755 y 815, se deduce una completa falta de interés jurídico de los litigantes, mencionan que aún están buscando el nuevo Código Procesal del trabajo y de a seguridad social y este tiene más de seis meses de haber entrado en vigencia.
- Al entrevistar a Jueces y Magistrados obtuvimos muy buena información, están capacitados y con gran conocimiento jurídico del TNLA, la ruta que



debe presentar el expediente que se traslada al TNLA, así como están conscientes que aún los abogados litigantes están en proceso de modernizarse.

De esta manera finalizamos nuestro trabajo investigativo, esperando sea de gran ayuda para todas aquellos estudiantes, abogados, docentes y personas involucradas e interesadas en esta materia.



Guía de abreviaturas

AN: Asamblea Nacional

Art: Artículo

Arts: Artículos

Cn: Constitución Política

CSJ: Corte Suprema de Justicia

Pr: Código de Procedimiento civil de la República de Nicaragua

CPTSS: Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Ley 815

CT: Código del Trabajo.

LOPJ: Ley Orgánica del Poder Judicial

OIT: Organización Internacional del Trabajo

RAAS: Región Autónoma del Atlántico Sur

RAAN: Región Autónoma del Atlántico Norte

TAP: Tribunales de Apelaciones.

TNLA: Tribunal Nacional Laboral de Apelación.



Bibliografía

Alfredo Montoya Melgar, A. S. (1990). *El Nuevo Procedimiento Laboral*. Tecnos, S.A.

Asamblea Nacional de Nicaragua. (2011). Ley de Reforma y Adiciones a la ley 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. . *considerando* .

Barker, H. S. (2011-2012). *memoriam*. Corte Suprema de Justicia.

Bolaños, E. (2005). Legislación Nicaraguense. Managua.

Boscan, F. j. (2004). primer congreso de Derecho Laboral y Seguridad Social. Managua : realizado en UPOLI.

Código de Procedimiento civil de la República de Nicaragua

Corte Suprema de Justicia. (2011-2012). *Cuaderno de Sentencias y criterios laborales*. Nicaragua: Editorial del poder judicial.

Couture, E. vocabulario juridico.

Espinoza, H. (2000). *Apuntes sobre la historia del poder judicial de Nicaragua*. Managua: editronic.S.A.

Fornos, I. E. (1998). *Introducción al Proceso*. managua: Hispamer.

Grau, A. B. (s.f). *Instituciones de Derecho Procesal Laboral* (segunda ed.). Trotta.

Hernández, R. A. (2004). *Introducción al Derecho Procesal del Trabajo* (sexta ed.). Guatemala: oriom.

Infanzón, J. P. (1997). *La Nueva Ley Procesal del Trabajo* (segunda ed.).



Josa, M. A. (s.f.). *Técnicas de la Oralidad aplicadas al nuevo proceso laboral oral*. Managua: USAID.

Ley 755, Ley de reforma y adiciones a la Ley 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones

Ley Orgánica del Poder Judicial

Malespín, F. (s.f). *jurisprudencia laboral*. , 1.

Martínez, F. M. (2012). memoria. *Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones* , 15.

Meléndez, J. R. *teoría general del proceso*. Managua: la universal.

ocean. (2003). Oceano.

OT. (2009). *Una visión del estado de la administración de justicia laboral de Nicaragua*.

Poder Judicial. (2012). *memoriam*. managua: corte suprema de justicia.

Poder Judicial. (30 de 10 de 2013). *poder judicial .gob.ni*. Recuperado el 30 de 10 de 2013, de [http://www.prensa.poderjudicial.gob.ni/prensa/index.php?option\)=co...](http://www.prensa.poderjudicial.gob.ni/prensa/index.php?option)=co...)

Poder Judicial. (03 de 08 de 2013). *www.poderjudicial/Tribunal Nacional Laboral.gob.ni*. Recuperado el 3 de septiembre de 2013, de <http://www.poderjudicial/Tribunal Nacional Laboral.gob.ni>

Recurso de Apelación Laboral 2009 Managua Bitecsa

Róger Espinoza Martínez, N. H. (2000). *Apuntes sobre la historia del Poder Judicial de Nicaragua* (primera ed.). Managua, Nicaragua: Editronic.S.A.

Rueda, L. H. (2002). *Código del Trabajo anotado 2* (Cuarta ed.). Santo Domingo, República Dominicana: Corripio Santo Domingo.



Sentencia número 10, sala de lo laboral a las 12:30. pm. (Tribunal de Apelaciones de Managua 11 de febrero de 2003).

Soza, A. M. (2011-2012). *Memoria* . Nicaragua: editorial del poder judicial.

Torres, G. C. (2012). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta.

Torres, G. C. (s.f). *Diccionario Juridico Elemental*.

Urbina, R. O. (s.f). *Derecho Procesal Civil* (Vol. tomo 1). Managua: jurídica.

Urbina, R. O. (2003). *Derecho Procesal Civil tomo 1*. Managua: Bitecsa.

Valladares, F. (2007). *Derecho Procesal del Trabajo primera instancia*.

Vega, V. L. (2009). *Proyecto de verificación*. managua.



Anexos



| INVENTARIO DE CAUSAS LABORALES EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES, SALA CIVIL DE GRANADA 18 DE ENERO DEL 2011 | | | | | |
|---|--------------------|---------------------|-----------|--------------------------------|---------------|
| años | tipo de sentencias | total ingresadas | resueltas | pendientes de sentencias | en trámite |
| 2010 | DEFINITIVAS | 53 | 25 | 28 | 0 |
| | INTERLOCUTORIAS | 17 | 14 | 13 | 0 |
| 2011 | DEFINITIVA | 8 | 0 | 0 | 0 |
| | INTERLOCUTORIA | 9 | 0 | 0 | 0 |



CAUSAS RADICADAS EN LOS JUZGADOS DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE MANAGUA

Causas radicadas hasta el 29 de mayo del año 2013

| Juzgados | Ingresadas | Realizadas | Conciliación | Sentencias en Ejecución | Emplazamiento de prueba | Estado de sentencias |
|-------------------------------------|------------|------------|--------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|
| Primero Distrito Laboral de Managua | 1800 | 1096 | | | | |
| Segundo Distrito Laboral de Managua | 1800 | 1000 | 15 | 500 | | 389 |