

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA  
UNAN – MANAGUA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS JURIDICAS  
DEPARTAMENTO DE DERECHO**



**SEMINARIO DE GRADUACIÓN**

**TEMA:**

*Los Medios de Impugnación en el Código Procesal del Trabajo*

**SUBTEMA:**

*Tramitación y efectos de los Medios de Impugnación en el Código Procesal del Trabajo, Ley 815; en comparación con la Ley 185*

**Autores:**

**Br. Claudia del Carmen Guevara Palacios**

**Br. Pedro Luis Cornejo Acosta**

**Tutora: Msc. Carol Ivonne Cash**

**Enero, 2014**

## CONTENIDO

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
RESUMEN.....	6
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	8
HIPÓTESIS.....	10
INTRODUCCIÓN .....	11
JUSTIFICACIÓN .....	14
OBJETIVOS.....	15
<b>CAPITULO I: GENERALIDADES DEL PROCESO LABORAL Y DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACION REGULADOS EN LA LEY 815 “CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA” .....</b>	<b>18</b>
a. ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL EN NICARAGUA.....	18
b. CONCEPTOS DE MEDIOS DE IMPUGNACIÓN.....	29
c. RECURSO DE APELACIÓN .....	34
Efectos de la Apelación.....	35
d. RECURSO DE HECHO .....	36
e. REMEDIO DE REPOSICIÓN .....	39
<b>CAPITULO II: RESOLUCIONES JUDICIALES QUE PUEDEN SER OBJETOS DE IMPUGNACIÓN.....</b>	<b>41</b>
a. CONCEPTOS DE RESOLUCIONES JUDICIALES .....	41
b. TIPOS DE RESOLUCIONES JUDICIALES .....	42
c. RESOLUCIONES JUDICIALES EN CONTRA DE LAS QUE SE PUEDEN INTERPONER LOS MEDIOS IMPUGNACIÓN .....	46
d. RESOLUCIONES JUDICIALES EN CONTRA DE LAS QUE NO SE PUEDEN INTERPONER LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN.....	49
<b>CAPITULO III: INTERPOSICIÓN Y TRAMITACIÓN DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN.....</b>	<b>52</b>

a. INTERPOSICIÓN Y TRAMITACIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN .....	52
Apelación Diferida .....	52
Modo de tramitarse el Recurso .....	53
Adhesión a la Apelación .....	54
Tramitación ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelación .....	55
Alcances de la resolución .....	55
b. INTERPOSICIÓN Y TRAMITACIÓN DEL RECURSO DE HECHO .....	56
c. INTERPOSICIÓN Y TRAMITACIÓN DEL REMEDIO DE REPOSICIÓN .....	57
d. INTERPOSICIÓN Y TRAMITACIÓN DEL REMEDIO DE ACLARACIÓN Y AMPLIACIÓN .....	58
TRÁMITE DE NULIDAD .....	59
<b>CAPITULO IV: ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA INTERPOSICIÓN DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO, LEY 815; EN RELACIÓN AL CÓDIGO DEL TRABAJO, LEY 185 .....</b>	<b>60</b>
a) ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS GENERALIDADES DEL PROCESO LABORAL EN AMBAS LEYES .....	60
b) MEDIOS DE IMPUGNACIÓN (RECURSOS Y REMEDIOS) .....	62
b) INTERPOSICIÓN Y TRAMITACIÓN DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN .....	63
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>65</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>66</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>68</b>

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo primeramente a Dios, quien es nuestro dador de vida y sabiduría para lograr alcanzar las metas que nos hemos propuesto, como es culminar exitosamente el presente trabajo.

A nuestras familias por el apoyo, la paciencia y tolerancia que nos han demostrado durante todo el desarrollo de nuestro trabajo.

A nuestros hijos que son nuestros motores de vida para seguir adelante y quienes nos dan la fuerza suficiente para llegar a nuestra meta, a través de su amor y admiración.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por brindarnos la salud y la vida para culminar con éxito nuestro trabajo.

A cada una de las personas y familiares que nos brindaron su apoyo de una o de otra manera para lograr un trabajo eficiente y de calidad.

A los maestros que nos brindaron sus conocimientos e información referentes al tema para que realizáramos un buen trabajo.

## RESUMEN

Los medios de impugnación “son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen total o limitado a determinado extremo y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima pegada a derecho, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos”.

El Código divide a los medios de impugnación en: Recursos y Remedios. Los recursos son los medios de impugnación que la ley otorga a las partes y a los terceros para que obtenga mediante ellos las revocatorias o rescisión de una sentencia, o en general de una resolución judicial, sea ésta auto o decreto. Los Recursos se resuelven por el tribunal o autoridad superior a la que dictó la resolución; éstos son: el de apelación y el de hecho.

Los Remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia, siendo remedios: la reposición o reforma, la aclaración y la ampliación. Son ordinarios y horizontales. Son medios de impugnación que no producen el efecto de transmitir la competencia a un tribunal distinto, sino que únicamente percibe que el mismo órgano que dictó la resolución la modifique.

También se establece la interposición y tramitación de cada uno de los medios de impugnación en estudio como los remedios y recursos, ante las resoluciones judiciales impugnables.

Se presentan cuales son las resoluciones judiciales en las cuales se pueden interponer los medios de impugnación y las resoluciones que no son impugnables.

Se realiza un análisis de la aplicación de los medios de impugnación tanto en el Código Procesal Laboral y de Seguridad Social de Nicaragua como en el Código Laboral anterior, para reconocer en cual se da una aplicación más

rápida, ágil y eficaz ante resoluciones judiciales que no estén apegadas a derechos.

El nuevo código procesal laboral incorpora el juicio oral, que da a los conflictos laborales una pronta solución, se dice que los juicios laborales durarán a lo más seis meses, es decir se da el cumplimiento del principio de Celeridad Procesal porque en un tiempo determinado tiene que haber un fallo también en este proceso se cumplen con los principios de Oralidad, Gratuidad.

Los medios de impugnación son parte fundamental en el proceso laboral, ya que a través de la interposición de ellos se trata de lograr obtener una respuesta positiva y satisfactoria ante la afectación de una resolución judicial.

## **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El tema a desarrollar son Los Medios de Impugnación en el nuevo Código Procesal Laboral, Ley 815; en comparación a la aplicación de los mismos en el procedimiento Laboral anterior, Ley 185.

Es un trabajo de Investigación Cualitativa, ya que es Teórica donde se producen conocimientos generales de los Medios de Impugnación en la aplicación de estos dentro del proceso Laboral, ante una Resolución Judicial que perjudica en parte o en general a uno de los intervinientes en el proceso.

Por la profundidad del conocimiento de nuestro tema esta es una investigación explicativa.

Explicativa: Porque explicaremos detalladamente la aplicación o interposición de cada uno de los Medios de Impugnación investigados en el Código del Trabajo en comparación con el Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, cuando y ante qué tipo de resoluciones judiciales se plantean y qué tipo de impugnación se puede aplicar según el caso y ante que autoridades competentes se pueden dirigir o interponer dichas impugnaciones.

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones; este tipo de investigación se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas, esto es lo que nosotros pretendemos establecer o plantear en este trabajo investigativo.

Las investigaciones explicativas son más estructuradas que las demás clases de estudios y de hecho implican los propósitos de ellas, además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que hacen referencia, por lo tanto podemos decir que es transversal porque busca una relación o comparación en nuestro caso de ambos códigos con respecto a los Medios de Impugnación.



Se plantearon las siguientes preguntas para llegar al cumplimiento de nuestro tema investigativo como lo es los Medios de Impugnación.

- ¿Qué son los Medios de Impugnación?
- ¿Cuáles son los Medios de Impugnación?
- ¿Cuál es su importancia en el proceso laboral?
- ¿Cuál es el trámite para la interposición de los diferentes Medios de Impugnación?
- ¿Qué son las Resoluciones Judiciales?
- ¿Cuáles son las Resoluciones Judiciales en contra de las que se pueden interponer los Medios de Impugnación?
- ¿Cuáles son las Resoluciones Judiciales en contra de las que no se pueden interponer los Medios de Impugnación?
- ¿Qué diferencia existe entre la Ley 815 y la Ley 185 referente a los Medios de Impugnación?

## **HIPÓTESIS**

Los Medios de Impugnación son más eficaces en su interposición con el nuevo Código Procesal del Trabajo ante las diferentes Resoluciones Judiciales impugnables dictadas por los Jueces en los procedimientos laborales, ya que esto hará que el proceso sea más rápido, ágil y eficaz ante la interposición realizada por la persona agraviada y en comparación a la tramitación que tenían los medios de impugnación en el código del trabajo anterior.

## INTRODUCCIÓN

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

La administración de justicia o actividad jurisdiccional tiene por finalidad prevenir, solucionar o dirimir conflictos de ahí que se hayan creado instrumentos de aplicación y de ejecución que permitan materializar los derechos que tiene todo ser humano. Actividad tan importante como esta; incuestionablemente recae sobre el poder judicial, sin embargo tal actividad no se encuentra expedita de fallas, por el contrario se caracteriza por su factibilidad, en tal sentido se busca una forma de rectificar, enmendar los posibles errores que pudieran generarse en la administración de justicia

Mediante el presente trabajo, se estudia y analiza cada uno de **Los Medios de Impugnación** que se aplican en el Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, vigente a partir del 21 de mayo del 2013, los cuales les servirán a los trabajadores tanto del sector público como privado para hacer uso de ellos, en algunas resoluciones judiciales que los hayan afectados o privados de sus derechos.

Son órganos jurisdiccionales laborales:

- a. El Tribunal Nacional Laboral de Apelación.
- b. Los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social.

Estos órganos serán atendidos por jueces, juezas, magistrados o magistradas especializados en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Una vez que exista un fallo que no le favorezca al trabajador, puede hacer uso de los recursos o medios de impugnación.

Contra las resoluciones de los órganos judiciales proceden:

- a. Los recursos que se resuelven por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación: el de apelación y el de hecho.
  
- b. Los remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia: la reposición y la aclaración o ampliación.

El remedio de reposición se utilizará contra autos o resoluciones que no sean definitivas y el de aclaración o ampliación contra las sentencias que pongan fin al juicio, tanto en primera como en segunda instancia. El recurso o el 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.

Desde que se interpone el escrito, así como cada etapa del proceso, hasta la resolución de la misma, la autoridad competente tomara en cuenta, los hechos alegados, las pruebas evacuadas, las normas aplicables, documentos necesarios que sustenten o que se hayan basados para dicha resolución, la cual le perjudico y que está recurriendo a otra instancia o presentados los diferentes medios de impugnación que le permite la ley.

Para la elaboración de este trabajo se estudiaron las normas aplicables como: **Ley 815 "Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua"**, en sus artículos del 120 al 137, **Ley 185. "Código del Trabajo"**, en sus artículos 348 al 359.

Estas leyes son el fundamento de nuestro trabajo, donde estudiaremos cada uno de los Medios de Impugnación; como son los Remedios y Recursos. Se describirán y se explicaran los trámites para la interposicion de estos. También se señalará los tipos de Resoluciones Judiciales emitidas por las autoridades laborales y en qué caso no proceden las impugnaciones.

Se hará un análisis para la valoración de la tramitación y efectos de los Medios de Impugnación en el Código Procesal del Trabajo, Ley 815 en relación con la Ley 185.

## JUSTIFICACIÓN

El trabajo a realizar es acerca de los Medios de Impugnación aplicados en el proceso laboral de Nicaragua. Se escogió este tema porque es primordial y esencial en la sociedad en que vivimos, ya que no se da la aplicación o el uso correcto de los diferentes Medios de Impugnación por parte de los agraviados ante las Resoluciones Judiciales emitidas por las autoridades correspondiente para defender lo que se está violentando, o que dicha resolución no está apegada a Derecho.

Debemos tener muy en cuenta cuales son las Resoluciones Impugnables y ante quienes se interponen para hacer uso adecuado de los medios de impugnación en los casos que lo ameritan.

Esta parte del proceso en Derecho Laboral es importante tener claro cuando el agraviado goza de Derecho para defenderse de aquello que lo perjudica, ante quien puede interponer el tipo de recurso o remedio adecuado, el trámite de estos y el plazo en el cual puede hacerlo para hacer valer sus derechos.

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL:

- ◆ ***Analizar los Medios de Impugnación presentes en el nuevo Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social de Nicaragua ante las resoluciones dictadas por las autoridades laborales.***

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ⊕ ***Describir los Medios de Impugnación regulados en la Ley 815.***
- ⊕ ***Señalar los tipos Resoluciones Judiciales emitidas por las autoridades laborales y en qué caso no proceden las impugnaciones.***
- ⊕ ***Explicar el trámite para la interposición de los Medios de Impugnación ante resoluciones impugnables.***
- ⊕ ***Valorar la tramitación y efectos de los Medios de Impugnación en el Código Procesal del Trabajo, Ley 815 en relación con la Ley 185.***

## **CAPITULO I: GENERALIDADES DEL PROCESO LABORAL Y DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACION REGULADOS EN LA LEY 815 “CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA”**

- a. Antecedentes del Proceso Laboral en Nicaragua
- b. Conceptos de Medios de Impugnación
- c. Recurso de Apelación
- d. Recurso de Hecho
- e. Remedios de Reposición
- f. Remedios de Aclaración y Ampliación

## **CAPITULO II: RESOLUCIONES JUDICIALES QUE PUEDEN SER OBJETOS DE IMPUGNACION**

- a. Conceptos de Resoluciones Judiciales
- b. Tipos de Resoluciones Judiciales
- c. Resoluciones Judiciales en las que se pueden interponer los Medios Impugnación
- d. Resoluciones Judiciales en las que no se pueden interponer los Medios de Impugnación

## **CAPITULO III: INTERPOSICIÓN Y TRAMITACIÓN DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN**

- a. Interposición y tramitación del Recurso de Apelación
- b. Interposición y tramitación del Recurso de Hecho
- c. Interposición y tramitación del Remedio de Reposición
- d. Interposición y tramitación del Remedio de Aclaración y Ampliación



**CAPITULO IV: ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA INTERPOSICION DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO, LEY 815; EN RELACION AL CÓDIGO DEL TRABAJO, LEY 185**

- a. Análisis comparativo de las generalidades del proceso laboral en ambas leyes
- b. Medios de Impugnación (Recursos y Remedios)
- c. Interposición y Tramitación de los Medios de Impugnación

## **CAPITULO I: GENERALIDADES DEL PROCESO LABORAL Y DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACION REGULADOS EN LA LEY 815 “CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA”**

### **a. ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL EN NICARAGUA**

Antes de la promulgación del Código del Trabajo en 1945, existe ya en Nicaragua una serie de disposiciones dispersas y de convenios internacionales, en los que de una forma u otra, se hace referencia a esta materia.<sup>1</sup>

El proceso laboral de Nicaragua está dividido en cuatro etapas, que son las siguientes:

La primera etapa año 1906, época durante el cual se tiene los primeros enunciados del derecho laboral en Nicaragua, sin existir todavía la idea clara de lo que es el derecho laboral. En la Ley de 11 de agosto de 1894, en su artículo 1, se establecía que los jueces llamados de Agricultura conocerán privativamente en juicio verbal de las demandas civiles de menor cuantía que versen sobre “agricultura, empresa rurales, ganadería, edificación, servicios domésticos y contratos con artesanos”. Debe notarse que refiere la ley de demandas civiles, lo que significa que para aquella época, estos contratos de construcción, los de peones agrícolas, las domésticas, los obreros, todos eran tomados como si fueran de Derecho Común Civil. El antecedente del procedimiento laboral, es el procedimiento civil y más concretamente el Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua del primero de enero de mil novecientos seis (1906) que derogó el Código de Procedimiento Civil de mil ochocientos setenta y uno (1871) aún vigente que contempla en el Título XIX, De los Medios de Prueba, artículos 1117 al 1393.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Derecho Individual del Trabajo y Seguridad Social*. Ed. Bitecsa. 2003. p. 20.

<sup>2</sup> VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo Primera Instancia*. Ed. Bitecsa. 2000. pp. 14-15.

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

El segundo momento se da con la aprobación del primer Código Laboral de Nicaragua en el año 1945, aprobado por el Congreso en Cámaras Unidas, mediante “Decreto No. 336 de fecha 12 de Diciembre de 1944, publicado en La Gaceta, Diario Oficial N° 23 del 1 de Febrero de 1945, y que entró en vigencia dos meses después. Dicha norma dispuso crear el TRIBUNAL SUPERIOR DEL TRABAJO” en su Arto. 268, así: “Habrá un Tribunal Superior del Trabajo, con asiento en la capital de la República, integrado por un Juez Superior del Trabajo, quien lo presidirá en calidad de representante del Estado, y por un representante de los trabajadores y otro de los patronos”.

Posteriormente se constitucionaliza su existencia; y en el Arto. 300 Cn., de 1950, se aumenta el número de Magistrados a cinco, (ya no se les llama Juez). Tres electos por el Congreso Nacional en Cámaras Unidas; y dos nombrados por la C.S.J. Todos con sus respectivos Suplentes. El primer electo por el Congreso, era el Presidente; y de los otros dos, uno debía ser propuesto por el Partido Político que obtuviera el segundo lugar en las últimas elecciones de autoridades supremas. De los dos nombrados por la C.S.J. uno era representante de los trabajadores y el otro de “los patronos”, escogidos de dos listas de 10 abogados cada una, que se debían presentar por cada gremio. Los cinco, debían ser Abogados con más de cinco años de ejercicio profesional, etc. Era pues un órgano Judicial tripartito. El ESTADO representado por el Presidente del Tribunal; la sociedad civil representada por los dos Partidos Políticos mayoritarios (Liberal y Conservador); y empresarios y trabajadores, por los otros dos, designados por ellos mismos. El primer Presidente y fundador de este Tribunal fue el Dr. Julio Linares; le sucedió el Dr. Elí Tablada Solís, quien lo fue hasta Julio de 1979. Lo acompañaron como Magistrados, entre otros los Abogados, doctores Edgardo Buitrago Buitrago, Gonzalo Ocón Vela, Guillermo Áreas Rojas, Carlos Marín Arcea, Salvador Selva Flores, Luis

Zúñiga, Osorio, Henry Artilles Jerez, Adolfo Muñiz Otero, Arnoldo Silva Lacayo, José Antonio Mejía Robleto, Anibal García Mayorga, Dra. Esperanza Centeno Sequeira, todos de grata recordación, tanto los que ahora deben estar en la “Corte Celestial”, como los que aún se mantienen, como nosotros, en este “Paraíso Terrenal”.<sup>3</sup>

Es a partir de este Código cuando se puede hablar de un derecho del trabajo, pues es hasta esta fecha que se empieza a considerar como una disciplina jurídica autónoma, diferente del derecho civil o privado, esto es cuando empieza a surgir los caracteres que lo alejan de toda concepción de derecho privado, tales como: Ser un derecho de tutela y protección, la intangibilidad o principio pro operario, irrenunciabilidad de los derechos, inamovilidad laboral, gratuidad en los servicios de defensa, dinamismo, necesidad e imparcialidad. El Derecho del Trabajo en Nicaragua es de historia reciente, podría decirse que por ello no tiene un largo historial.<sup>4</sup>

A partir de este momento sale a luz el procedimiento de los juicios de trabajo en el Título VI, Capítulo I. Existía un juicio al que siempre se le conoció como menor cuantía pues decía que en los juicios de trabajo que se intenten, estimados en quinientos Córdobas (C\$500.00) o menos se tramitaría así:

- a) La demanda podrá ser interpuesta verbalmente o por escrito, de la cual se mandará oír a la otra parte en la siguiente audiencia.
- b) Todas las pruebas y alegaciones serán recibidas por el Juez con citación de la otra parte durante los tres días hábiles posteriores a la audiencia concedida

---

<sup>3</sup> SOLÍS BARKER, Humberto. *Breve Reseña Histórica de Tribunales Laborales*. Poder Judicial. Memoria 2011- 2012. pp. 12-13.

<sup>4</sup> SANDINO ARGÜELLO, Rodolfo. *Compendio de Derecho del Trabajo nicaragüense*. Vol. I. Ed. Colección de Ciencias Jurídicas de la Universidad Centroamericana. Managua. 1970. p. 33.

para contestar la demanda, sin sujeción al rigorismo del Derecho Común, en la forma que dicho funcionario lo estime conveniente para encontrar la verdad.

c) Concluido el período de prueba, que será improrrogable, el Juez dictaba sentencia dentro de los dos días posteriores.

d) Aún cuando no hubiese concluido el período de prueba, el Juez, con anuencia de las partes, podía dictar su fallo si consideraba que las ya evacuadas son suficientes.

e) En la sentencia se hacía una relación clara y sucinta de todas las pruebas evacuadas, las que eran apreciadas por el Juez en conciencia, sin sujetarse a la graduación de las mismas establecidas en el Derecho Común.

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

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

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

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

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

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

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

Si el demandado no comparecía a la audiencia se seguía el juicio en su rebeldía; lo mismo que si al concurrir se negaba a contestar la demanda. Cualquiera que fuera la cuantía de la demanda no había lugar a exigir que se rindiera fianza de costas, sin que eso implicara que no se podía condenar en ellas al perdidoso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En este Título se establecían dos tipos de procedimiento, según la cuantía de los intereses en juego, o sea, según el valor de la demanda. Los juicios de menor cuantía se ventilaban en el procedimiento sumarísimo. Comprendía las acciones de Quinientos Córdoba o menos, y los de mayor cuantía era un juicio verbal en el Procedimiento Civil modificado, seguía la misma tónica y tomaba como fuente al igual que la actual legislación el Derecho Común.<sup>5</sup>

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

Una de las principales demandas de los sectores sindicales antes de la aprobación de la Ley N° 185, Código del Trabajo, era necesariamente la

---

<sup>5</sup> VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo Primera Instancia*. Op Cit... pp. 14-21.



existencia de un Código del Trabajo Especial Privativo, que no tuviera ninguna vinculación con el Derecho Civil.

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

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

Qué es la *Vacatio legis*? La *vacatio legis* es el tiempo que transcurre entre la aprobación o publicación de la ley y su entrada en vigor. Este plazo debe ser lo suficientemente amplio como para posibilitar de forma real el conocimiento material de la norma y la adopción de las medidas necesarias para su aplicación.<sup>6</sup>

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

El proceso general como institución jurídica, está regido por un conjunto de principios y normas que le dan una determinada configuración y estructura y lo orientan con mayor o menor eficacia en su finalidad propia que es la de servir de instrumento para garantizar la paz y el orden social mediante la solución de los conflictos originados por intereses o derechos individuales o colectivos en pugna. Este conjunto de principios rectores del proceso varía según el sistema

---

<sup>6</sup> GARCÍA, Piedad-MÁRQUEZ, Escudero. *Manual de Técnica Legislativa*. CIVITAS. 1ª edic, octubre 2011. pp. 202 y 213.

procesal; según el país, e incluso según la materia y hasta la cuantía e importancia de los intereses en conflictos.

Como es lógico, el proceso laboral también está regido por principios acordes con su objetivo y su carácter clasista, que pretende proteger en la medida más eficaz posible, los intereses de la clase obrera, sustituyendo en muchos casos la voluntad y la actividad del trabajador que con frecuencia se siente inhibido por su situación económica o condición social.<sup>7</sup>

El proceso laboral regulado en la Ley N° 185 contiene 11 principios que se desarrollan en el nuevo juicio oral laboral en Nicaragua primera instancia, estos principios son:

1. El principio de gratuidad de todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo.
2. La oralidad de las actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites.
3. La inmediación o sea presencia obligatoria de las autoridades laborales en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites; y, facultad de suplir el derecho que no hubiere sido alegado.
4. La publicidad de las actuaciones y trámites del procedimiento laboral para que sean conocidos a través de los medios autorizados por el juez competente.
5. La impulsión de oficio por la que las autoridades laborales tengan la obligación de impulsar el proceso y trámites del trabajo.
6. La concentración de pruebas orientada a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan aportarse los medios probatorios, acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo.
7. La lealtad procesal y buena fe tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias en los juicios y trámites laborales.

---

<sup>7</sup> VALLADARES CASTILLO, Francisco. *Manual Teórico Práctico del Procedimiento Laboral*. 1ª edición León, Nicaragua. Ed. Universitaria de la UNAN. 1997. p. 23.

8. La celeridad orientada hacia la economía procesal y a que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez.

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

10. La ultrapetitividad cuando se pueden reconocer prestaciones no pedidas en la demanda.

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

En el proceso laboral la competencia de las autoridades judiciales se define por razón de la materia, por razón de la cuantía y por razón del territorio.

Todas las cuestiones y asuntos laborales que no fueran de la competencia de los jueces del trabajo serán conocidos por las autoridades del Ministerio del Trabajo, de acuerdo con leyes especiales.

En los procesos laborales las partes que intervienen son: Las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos. Las personas que tengan restringido el libre ejercicio de sus derechos no podrán actuar en juicio sino representadas, asistidas o autorizadas, conforme a las normas que regulen su capacidad.

Las personas jurídicas litigarán por medio de sus representantes nombrados de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la ley. Los trabajadores menores de edad y los incapaces tienen capacidad procesal para ejercer los derechos, acciones de los contratos individuales o colectivos de trabajo y de los reglamentos internos de trabajo a través de sus representantes y las uniones, asociaciones o comités, cuando no tengan personalidad jurídica,

podrán ser demandadas por medio de sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas.

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

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

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

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

La cuarta y última etapa del derecho laboral en Nicaragua, nace a partir de la entrada en vigencia el 21 de mayo del año 2013 de la Ley N° 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, que instaura en Nicaragua lo que es el nuevo juicio oral laboral en primera instancia, que contiene principios tales como la oralidad misma, concentración, publicidad, inmediación y celeridad.

La oralidad es el alma y el corazón de la Ley N° 815, que garantizará la justicia pronta y efectiva para la ciudadanía nicaragüense, al reducirse el tiempo de los juicios y por consiguiente habrá justicia pronta para los usuarios.

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

El nuevo juicio oral laboral en Nicaragua en la primera instancia, se caracteriza por la inmediación o presencia del juez en todas las etapas del proceso, autoridad que es especialista en derecho del trabajo y de la seguridad social, sustituyendo así a los jueces civilistas en la aplicación del derecho laboral y con ello continuar en la búsqueda de esfuerzos jurídicos para ir rompiendo definitivamente con la influencia civilista que aún persiste desde el año 1906.

Jaime Guas dice que “la autonomía del proceso constituye en realidad un reflejo de la autonomía del propio derecho laboral, se inspira en el principio de oralidad, inmediación y concentración, y ello porque no puede negarse desde luego que la justicia barata, rápida y sencilla, es esencial para el proceso de trabajo”.<sup>8</sup> (Ordoñez, 2013).

## **b. CONCEPTOS DE MEDIOS DE IMPUGNACIÓN**

Nuestra Constitución Política en sus artos. 158 al 160 y 166 Cn. garantiza el Ejercicio de la función jurisdiccional a través del poder judicial integrado por

---

<sup>8</sup> GUAP, Jaime. *El Proceso del Trabajo en la Teoría General del Derecho Procesal*. Rev. Universidad de Oviedo.

Tribunales de justicia establecidos por la ley, de manera imparcial e independiente.

Lo mismo que en el ejercicio de 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 la ley.

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 éstos, lo mismo que lo relacionado con la aplicación de la Ley 815 **Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua**.

El derecho del trabajo en su recorrido en el mundo jurídico ha venido dando pasos orientados a lograr su independencia de las otras ramas del derecho siendo su ultimo logro la promulgación de la Ley 815 que contiene todo lo relacionado al proceso laboral así como las impugnaciones, determina los tiempos y formas a seguir para reclamar lo que pretende el actor.

Podemos definir los Medios de Impugnación como aquellos actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitados a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos.<sup>9</sup>

Los medios de impugnaciones son el acto de combatir, contradecir o refutar una actuación judicial, cualquiera sea su índole (testimonial, pericial, resolutive, etc.) Todos los recursos que se interponen contra las resoluciones judiciales que constituyen actos de impugnación procesal."<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Raúl Antonio Chicas Hernández. Introducción al Derecho Procesal del Trabajo.

<sup>10</sup> Enciclopedia Jurídica OMEBA.

Otra definición que podemos darle a los medios de impugnación es que son actos procesales de las partes, debido a que únicamente ellos podrán combatir las resoluciones del juez, para aquellos casos en los que el propio juzgador o su superior puedan revisar de oficio sus determinaciones.

Los medios de impugnación son mecanismos procesales a través de los cuales las partes en un proceso pueden pedir la revisión de las resoluciones judiciales dictadas, pretendiendo su modificación o anulación. Su objetivo principal es el de minimizar el error judicial. El derecho a la tutela judicial efectiva comprende la facultad de invocar los medios de impugnación previstos por la ley; esto quiere decir que el legislador no está obligado a establecer medios de impugnación pero que, una vez establecidos, la denegación injustificada del acceso a estos instrumentos de tutela vulnera el derecho constitucional. (Cuvillo, 2006)

Para Alcalá Zamora, los medios de impugnación son actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen total o limitado a determinado extremo y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima pegada a derecho, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos.<sup>11</sup> (Mena, 2005)

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

Los medios de impugnación son en consecuencia actos procesales de las partes y podemos agregar de los terceros legitimados, ya que solo aquellos y de estos pueden combatir las resoluciones del órgano jurisdiccional.<sup>12</sup>(Mena, 2005)

“Impugnar” significa combatir, contradecir, refutar, luchar contra. En materia procesal se usa para denominar a las inconformidades de las partes contra los

---

<sup>11</sup> Raúl Antonio Chicas Hernández, Introducción al Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición 2004.

<sup>12</sup> Jelio Paredes Infanzón. La nueva Ley Procesal del Trabajo. La Segunda Edición Actualizada. Editorial San Marcos, 1997.

actos del órgano jurisdiccional. Mediante el medio de impugnación las partes atacan o combaten la validez o la legalidad de los actos procesales mediante ellos se pretende anular, revocar, modificar, o subsanar una omisión.

José Becerra Bautista nos dice que impugnación proviene del vocablo latino *in* y *pugnare*, que significa luchar contra, combatir, atacar. El concepto de medios de impugnación alude, precisamente, a la idea de luchar contra una resolución judicial, de combatir jurídicamente su validez o legalidad.

Los titulares a derecho de impugnar son las partes, actor y demandado y los terceros debidamente legitimados y acreditados que intervienen en el proceso.

#### Quienes intervienen en los procedimientos de los medios de impugnación.

- Parte legitimada para interponer el medio de impugnación al que se le llama impugnador, recurrente, apelante, quejoso, etc.
- El órgano que dicto la resolución y que se le llama A QUO.
- El órgano encargado de conocer de la tramitación del medio de impugnación y que se le llama AD QUEM, autoridad responsable, etc.
- La contraparte de impugnador y que es aquel que generalmente va a sostener la legalidad y validez del acto procesal y al que se le llama apelado, tercero, perjudicado, etc.

#### Requisitos de procedibilidad de los medios de impugnación.

- Se presenta por escrito, generalmente ante el juez que conoce del asunto; deberá de contener la firma y en dicho escrito deberán de expresarse los razonamientos jurídicos por los que el impugnador ataca la validez o legalidad del acto procesal (agravios o conceptos de violación “amparo”).
- Al expresarse los razonamientos jurídicos deberá expresarse e indicarse por qué se estima que se viola la ley; los preceptos que se dejo de aplicar, cuales se aplicaron mal y como debió resolverse.
- No basta la mera mención de artículos o preceptos jurídicos.



- Al admitir el medio de impugnación el órgano jurisdiccional deberá de abstenerse de hacer cualquier comentario sobre la procedencia e improcedencia del medio de impugnación, al menos que sea extemporáneo o notoriamente improcedente.
- Una vez admitido el medio de impugnación se procede a su tramitación a lo que en la práctica se le llama substanciación del recurso y concluida esta se procede a dictar la resolución respectiva.
- Al dictar la resolución el órgano jurisdiccional determinara si resulta fundada o no el motivo de inconformidad planteado por el impugnador y decretará la nulidad o validez del acto procesal, la legalidad o ilegalidad del mismo.

Los medios de impugnación no constituyen carga procesal, ni para las partes ni para la autoridad laboral; es un derecho potestativo para las partes. Sus titulares son las partes actor y demandado y los terceros que intervienen en el juicio. (Monografías)

Dentro del Libro Tercero de la Ley 815 se regulan los medios de impugnación, conforme a la clásica distinción entre recursos, que se resuelven por el tribunal o autoridad superior, y los remedios, que se sustancian en la misma instancia, sin paralizar la tramitación de lo acordado en la resolución impugnada.<sup>13</sup>

Los Recursos que se resuelven por el tribunal o autoridad superior a la que dicto la resolución, estos son; el de Apelación y el de Hecho. La Apelación (appellatio) data desde el principio del imperio romano; de acuerdo a Eugene Petit, se cree fue establecida por la Ley Julia judicialia, teniendo por origen sin duda alguna el Derecho, que pertenecía a todo magistrado bajo la República, de oponer su veto a las decisiones de un magistrado igual o inferior: esto era la intercesio.

---

<sup>13</sup> Código Procesal del Trabajo y de La Seguridad Social de Nicaragua.

Los Recursos son los medios en los cuales las partes en un proceso atacan una resolución (sentencia u ordenanza) que les perjudica o con la cual están inconformes.<sup>14</sup>

La Apelación es un recurso ordinario, el más importante y utilizado. Por medio de este recurso el tribunal superior (Ad-quem) vuelve a ser un examen del pleito. Es vertical, porque va del inferior que fallo (Ad-quo) y se impugno su fallo al superior jerárquico que conoce en grado. (Mena, 2005)

Los Remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia, siendo remedios: la reposición o reforma, la aclaración y la ampliación. Son ordinarios y horizontales.

Para Prieto Castro, son medios de impugnación que no producen el efecto de transmitir la competencia a un tribunal distinto, sino que únicamente percibe que el mismo órgano que dicto la resolución la modifique.<sup>15</sup>

### **c. RECURSO DE APELACIÓN**

La apelación es una vía ordinaria de recurso por medio de la cual una parte que se considera lesionada por una sentencia, somete a un tribunal de grado superior su inconformidad o queja, a los fines de que la misma sea revocada o reformada.

Solamente puede apelar una sentencia quien o quienes hayan figurado (s) como parte en el proceso judicial que produjo la misma.

La Apelación es un Recurso ordinario por el que unas actuaciones judiciales se remiten a un órgano superior con la posibilidad de practicar nuevas pruebas para que revoque la resolución dictada por otro inferior.

---

<sup>14</sup> Lupo Hernández Rueda. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición 2000.

<sup>15</sup> Raúl Antonio Chicas Hernández. Introducción al Derecho Procesal del Trabajo.

El Recurso de apelación es un procedimiento ordinario y jerárquico de impugnación que la ley concede a la parte (que se crea perjudicada por una resolución judicial: Civil, Penal, o de otra materia que no esté prohibido) para acudir ante juez superior y volver a discutir con toda amplitud el caso, aún cuando la parte se limite a repetir sus argumentos de hecho y de Derecho, con el fin de que todo, o en parte, sea rectificado a su favor y se haga un nuevo examen de la resolución impugnada por ese otro tribunal de superior jerarquía.

A juez inferior se le llama juez “a quo” (Designase así al juez inferior cuya resolución es recurrida ante el tribunal superior. Emplease también para designar el momento a partir del cual deben producirse ciertos efectos jurídicos) y a juez superior se le llama juez “ad quem” (Locución latina y castellana que se emplea en el sentido de juez o tribunal de alzada, ante el cual se interpone un recurso contra la resolución de juez inferior, el *a quo*).

### **Efectos de la Apelación**

En términos generales puede decirse que ellos son dos, pero disyuntivos: el devolutivo o el suspensivo.

El primero consiste, según Couture, en desasir (desprender, separar) del conocimiento del asunto al juez inferior para someterlo al superior.

El segundo, también de acuerdo con el citado autor, aquel por virtud del cual, y salvo disposición legal en contrario, la interposición del recurso suspende la ejecución de la sentencia apelada e impide su cumplimiento.

En las legislaciones se dice que el Recurso de apelación se concede libremente o en relación, y, en ambos casos, con efecto suspensivo o devolutivo.

Cuando lo es en relación, su efecto, a menos que la ley disponga otra cosa, será diferido, entendiéndose por tal el que en los procesos ordinarios y sumarios, así como en los procesos de ejecución, se funda conjuntamente con

la interposición del recurso contra la sentencia y que debe ser resuelto por la cámara con anterioridad a la sentencia definitiva.

En la doctrina y en la legislación se habla a veces de apelación con ambos efectos, en el devolutivo y en el suspensivo, más esa denominación es rechazada por muchos procesalistas, al decir que una apelación no puede tener ambos efectos. De ahí que, cuando la apelación no suspende el cumplimiento de la disposición apelada, lo correcto sea decir que la apelación es en el solo efecto devolutivo (Ibáñez Frocham), porque, cuando tiene efecto suspensivo, en ese concepto se halla forzosamente incluido el otro.

Por efectos de la apelación se entiende la introducción del recurso frente a la jurisdicción del juez de primera instancia.

Estos efectos son los llamados devolutivos y suspensivos. La apelación con efecto devolutivo es la que no hace cesar los poderes jurisdiccionales del juez. El procedimiento no se interrumpe y es posible la ejecución de la sentencia apelada, aunque provisionalmente.

Apelación con efecto suspensivo, es la que suspende la jurisdicción del Juez y por ende el proceso se paraliza, mientras el recurso se paraliza, mientras el recurso se define por el tribunal superior.<sup>16</sup>

#### **d. RECURSO DE HECHO**

Es un recurso que se deduce contra la resolución que concedió un recurso de apelación que estaba fuera de plazo o respecto de resolución inapelable o no es fundada o no contiene peticiones concretas, el tribunal correspondiente deberá declararla inadmisibles de oficio. La parte apelada, en todo caso, podrá solicitar la declaración pertinente, verbalmente o por escrito. Del fallo que, en

---

<sup>16</sup> Raúl Antonio Chicas Hernández. Introducción al Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición 2004. Editorial Orión Guatemala. Pág. 465.

estas materias, dicte el tribunal de alzada podrá pedirse reposición dentro de tercero día. La resolución que declare la deserción por la no comparecencia del apelante producirá sus efectos respecto de éste desde que se dicte y sin necesidad de notificación. También hay recurso de hecho contra la resolución que deniega una apelación que era procedente.

El recurso de hecho, llamado en otras legislaciones recurso de queja por denegación, es la garantía procesal del recurso de apelación.

Se le confiere al tribunal A quo la facultad de admitir o negar la apelación interpuesta, el recurso de apelación podría quedar negatorio si la negativa de la apelación o la admisión de la-misma en un solo efecto, cuando debía ser oída libremente, no tuviere en el tribunal superior un contralor de aquella facultad.

Es evidente que en el caso de la absoluta negativa de la apelación, el apelante no tendría ya la oportunidad de lograr en la alzada la revocación del fallo que le produce gravamen, el cual quedaría con autoridad de cosa juzgada; y, en el caso de admisión de la apelación en el solo efecto devolutivo, podría ejecutarse en perjuicio del apelante la sentencia que lo grava, por no producirse el efecto suspensivo de la apelación.

A evitar estos perjuicios al apelante ya asegurar la vigencia de las reglas que determinan el modo de admitir la apelación, tiende este recurso de hecho, que es en esencia, como se dijo antes, la garantía procesal del derecho de apelación.

Puede como recurso ante el tribunal superior contra la decisión del juez A quo que niega la apelación o la admite en un solo efecto, solicitando se ordene oír la apelación o admitirla en ambos efectos, conforme a la ley .

El recurso de hecho es propiamente un recurso, porque impugna una resolución judicial cuya eficacia trata de eliminar, y debe ser decidido por un tribunal distinto de aquel que dictó la providencia recurrida.

### **Legitimación para ejercerlo**

Está legitimado para el recurso solamente el apelante, que es la parte gravada por la providencia que niega la apelación o la admite en un solo efecto. La parte contraria sólo tiene la facultad de indicar actuaciones o documentos cuyas copias debe remitir el tribunal a quo al superior, a costa de esta parte, pero no interviene de otro modo en el recurso.

Para Marcano Rodríguez, es evidente el interés que tiene el litigante vencedor en sostener que la apelación no debe admitirse o únicamente admitirse en un solo efecto: en ambos casos la sentencia se ejecutoriará en su favor, y en el primero producirá la terminación del juicio; pero es de opinión que el vencedor carece de la vía del recurso de hecho contrario y que el único medio de que puede hacer uso contra el auto que en su concepto haya admitido indebidamente la apelación es el de apelar de él para ante el superior a fin de deferir a éste el poder de juzgar sobre la legalidad o ilegalidad de dicho auto .

Esta doctrina es exacta, ante el silencio de la ley en la hipótesis considerada; pero rigorista. Pensamos que no se ofendería ningún principio jurídico esencial, ni la aplicación de alguna disposición de orden público, si se admitiese a la parte vencedora el recurso de hecho contra la admisión de la apelación inadmisibles o la admisión libremente de aquella que debía serlo en un solo efecto.

Si el recurso de hecho es la garantía procesal de la apelación, ella debe asegurar el cumplimiento de las reglas de admisión de la apelación en todos sus aspectos, positivos y negativos; y no cabe duda que la hipótesis que

configura el recurso de hecho contrario, lleva consigo la infracción de las reglas pertinentes a la apelación.

Además, siendo al mismo resultado práctico al que conducen, tanto la apelación sugerida por Marcano como el recurso de hecho contrario y habiendo la misma razón jurídica en uno y otro medio de impugnación, no vemos por qué deba excluirse una interpretación extensiva en favor del perjudicado.

#### **e. REMEDIO DE REPOSICIÓN**

El recurso de reposición está previsto tanto en la tramitación judicial como contra una resolución administrativa. En ambos casos se presenta ante la misma autoridad que dictó el acto (si se trata de un proceso judicial. El recurso de reposición sólo se pueden interponer ante los actos administrativos que pongan fin al procedimiento administrativo, y tiene carácter potestativo; es decir, no es necesario interponerlos para acudir a la jurisdicción contencioso administrativa.

Como principal remedio, se norma el de reposición, que puede interponerse contra las resoluciones dictadas en el curso de proceso que causen agravio a las partes, no tratándose de providencias de mero trámite contra las que no se admitirá recurso alguno.

En el derecho procesal este recurso ordinario y horizontal puede interponerse en cualquier instancia, incluso contra recursos extraordinarios. Es decir que se podría revocar una providencia simple de la Corte.

Procede únicamente contra interponer de forma escrita. Debe ser fundada. Así, este tipo de recursos se rigen como el medio de impugnación que la ley establece en favor de una parte agraviada por un auto o decreto y, excepcionalmente, por una sentencia interlocutoria, a objeto de que el mismo tribunal que ha dictado esta resolución proceda a dejarla sin efecto o modificarla. Es el recurso que, por excelencia, se interpone en contra de aquellas resoluciones que tienen este carácter.

## **f. REMEDIO DE ACLARACIÓN Y AMPLIACIÓN**

En doctrina se discute si se trata de un solo recurso o si se trata de dos recursos, pero esta discusión no tiene mayor importancia práctica, ya que la única diferencia que existe entre los dos recursos es su finalidad. Cuando tiene por finalidad aclarar los puntos oscuros o dudosos de una resolución se dice que se trata de un recurso de aclaración y cuando tiene por objeto salvar omisiones o rectificar errores de copia, de referencia o de cálculos numéricos se habla de rectificación o enmienda. “Es el medio que la ley concede a las partes para obtener que el mismo tribunal que dictó una resolución aclare los puntos oscuros o dudosos, salve las omisiones o rectifique los errores de copia, de referencia o de cálculos numéricos que aparezcan de manifiesto en dicha resolución”

El demandante, en el término no superior a cinco días posteriores a la interposición de la demanda, podrá ampliar, corregir, aclarar o reformar la demanda. Igualmente la ampliación se podrá realizar en la oportunidad procesal de la subsanación.<sup>17</sup>

### **Naturaleza Jurídica**

En un momento se discutió acerca de este punto. Algunos pensaban que sí es un recurso procesal ya que se deduce ante un tribunal y de algún modo pretendía alterar o modificar resolución judicial. Sin embargo, se ha estimado que no es un recurso propiamente tal, ya que no pretende modificar en modo alguno la voluntad del sentenciador, el querer, lo declarado permanece intacto, solo se trata de corregir cuestiones estrictamente formales, defectos del lenguaje, etc., que no afectan el querer. Por lo mismo, no tiene plazo para su interposición e incluso existe la posibilidad que el propio tribunal rectifique su propia sentencia, sin perjuicio del desasimiento.

---

<sup>17</sup> Arto. 78 de la Ley n°. 815, Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social de Nicaragua.



### **Relación con el Desistimiento**

El recurso de reposición tiene por objeto que, en determinadas circunstancias, una resolución judicial sea modificada por el mismo tribunal que la dictó. Cuando el recurso de aclaración, rectificación o enmienda se interpone en contra de sentencias interlocutorias o definitivas constituye una excepción al desistimiento. (1309)

## **CAPITULO II: RESOLUCIONES JUDICIALES QUE PUEDEN SER OBJETOS DE IMPUGNACIÓN**

### **a. CONCEPTOS DE RESOLUCIONES JUDICIALES**

“Acto que emana de los agentes de la jurisdicción y mediante el cual deciden la causa o puntos sometidos a su conocimiento” (Couture).

“Resolución judicial es todo acto que emana del tribunal destinada a sustanciar o a fallar la controversia materia del juicio” (Casarino).

Son todas aquellas decisiones, providencias por medio de las cuales el juzgador decide sobre las peticiones y las resistencias de las partes en un proceso jurisdiccional (www. monografias.com )

La Resolución Judicial es el acto procesal proveniente de un tribunal, mediante el cual resuelve las peticiones de las partes, o autoriza u ordena el cumplimiento de determinadas medidas.

El maestro Roberto Ortiz Urbina nos dice que 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.

Dentro del proceso, doctrinariamente se le considera un acto de desarrollo, de ordenación e impulso o de conclusión o decisión.

Las resoluciones judiciales requieren cumplir determinadas formalidades para validez y eficacia, siendo la más común la escrituración o registro (por ejemplo, en audio), según sea el tipo de procedimiento en que se dictan.

En la mayoría de las legislaciones, existen algunos requisitos que son generales, aplicables a todo tipo de resoluciones, tales como fecha y lugar de expedición, nombre y firma del o los jueces que las pronuncian; y otros específicos para cada resolución, considerando la naturaleza de ellas, como la exposición del asunto (individualización de las partes, objeto, peticiones, alegaciones y defensas), consideraciones y fundamentos de la decisión (razonamiento jurídico).

Se refieren a las consecuencias que se producen por el hecho de la dictación de una resolución judicial. Estas, según el caso, se producen en relación con el tribunal que la pronunció o respecto de los litigantes.

Los actos procesales pueden provenir de distintos sujetos. Entre esos sujetos que pueden realizar estos actos se encuentran los distintos órganos jurisdiccionales.

Cuando los actos procesales provienen de estos órganos jurisdiccionales reciben el nombre específico de resoluciones judiciales.

Los actos procesales que realiza o ejecuta el tribunal resolviendo las peticiones de las partes u ordenando el cumplimiento de determinadas medidas procesales. Los pronunciamientos que un tribunal hace durante el curso de un litigio.

## **b. TIPOS DE RESOLUCIONES JUDICIALES**

Contra las resoluciones de los órganos judiciales proceden; los recursos que se resuelven por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación: el de apelación y el de hecho; y los remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia: la Reposición y la Aclaración o Ampliación.

Las resoluciones judiciales se clasifican en:

**1. Providencias:** Son resoluciones por las que el juzgador dicta medidas encaminadas a la simple marcha del proceso, son simples determinaciones de trámite.

**2. Autos:** Son resoluciones que pueden afectar cuestiones procedimentales o de fondo que surgen durante el proceso y que es indispensable resolver antes de llegar a la sentencia para estar en condiciones de emitirlo.

Los autos pueden ser de 3 tipos:

**Provisionales:** Son determinaciones que ejecutan momentáneamente de manera provisional sujetos a una modificación o transformación en la sentencia.

**Preparatorios:** Son resoluciones que hacen el camino dentro del proceso para la realización de ciertos actos.

**Definitivos:** Son decisiones que impiden o paralizan la prosecución de un juicio.

**3. Sentencias:** Son resoluciones que ponen fin a la controversia conteniendo la aplicación de la ley general al caso concreto.

La palabra sentencia significa, en términos generales, la resolución del órgano jurisdiccional que resuelve una controversia entre partes con fuerza vinculativa para éstas.

COUTURE distingue dos significados de la palabra sentencia: como acto jurídico procesal y como documento, en el primer caso la sentencia es el acto procesal “que emana de los agentes de la jurisdicción y mediante el cual deciden la causa o punto sometido a su conocimiento”. A su vez, como documento, “la sentencia es la pieza escrita, emanada del tribunal, que contiene el texto de la decisión emitida”.

Estas son las resoluciones judiciales más importantes y pueden ser de 2 tipos:

- **Interlocutorias:** Son resoluciones que deciden una cuestión planteada dentro del proceso pero que no es la principal y que sin embargo requiere de una decisión final.

Las llamadas sentencias interlocutorias, que no resulten la controversia de fondo, sino una cuestión incidental, no constituyen realmente sentencias y deberían ser consideradas como meros autos.

Las sentencias interlocutorias son las resoluciones definitivas de los incidentes.

Incidente es el procedimiento legalmente establecido que se presenta en un proceso.

- **Definitivas:** Son las resoluciones judiciales que ponen fin a un proceso solucionando el litigio planteado de fondo haciendo la aplicación de la ley general al caso concreto.

Conviene aclarar que las sentencias definitivas pueden ser dictadas tanto como por el juez de primera instancia (y entonces reciben el nombre de sentencia definitivas de primera instancia) como por el tribunal de segundo grado, cuando se haya interpuesto el recurso de apelación contra la sentencia definitiva de primera instancia. Hay por tanto, sentencias definitivas de primera instancia y sentencias definitivas de segunda instancia. Las sentencias definitivas terminan con la instancia.

Las sentencias como las resoluciones judiciales son de suma importancia dentro de un proceso requieren de 2 tipos de requisitos:

### **Formales**

- **Preámbulo:** Consiste en el señalamiento o identificación plena del tribunal que emite la resolución y fecha en el que se emite el nombre de las partes contendientes y el tipo de proceso de que se trata además del número de expediente, causa o toca.

- **Resultandos:** Consiste en simples consideraciones de tipo históricos descriptivo en los que el juzgador relata los antecedentes del proceso refiriéndose a la posición de las partes a sus afirmaciones y negaciones a los argumentos que han empleado y a las pruebas que han ofrecido y desahogado. En esta parte el juzgador no deberá hacer ningún tipo de consideración estimativa o balotaría.
- **Considerandos:** Es la parte medular de la resolución en la que el juzgador hace sus conclusiones y opiniones resultantes de la confrontación entre pretensiones y resistencias y la valoración de las pruebas sobre la controversia.
- **Puntos resolutivos:** Es la parte final de la sentencia en la cual se resuelve el asunto y precisa de forma clara y concreta el sentido de la sentencia favorable al actor o al demandado, sí existe condena y de cuánto y los tiempos en que deban cumplirse.

### **Sustanciales**

- **Congruencia:** Consiste en una correspondencia o relación estrecha entre lo solicitado por las partes y lo considerado y resuelto por el juzgador.
- **Motivación y fundamentación:** La motivación consiste en los razonamientos lógico jurídico que llevan al juzgador a emitir una resolución en el sentido que lo hace.

La fundamentación es la obligación del juzgador de expresar los preceptos legales y principios de derecho en los que basa su actuación y en los que se apoya para emitir la resolución.

- **Exhaustividad:** Consiste en que el juzgador al emitir su resolución deberá examinar y resolver todos y cada uno de los puntos controvertidos dentro del proceso.

### **c. RESOLUCIONES JUDICIALES EN CONTRA DE LAS QUE SE PUEDEN INTERPONER LOS MEDIOS IMPUGNACIÓN**

El antecedente de estos medios es, por ende, la Resolución Judicial. El nuevo examen y la nueva decisión recaerán sobre esta resolución judicial impugnada.

Por su parte los recursos se utilizan con exclusividad para atacar a las resoluciones. Cabe precisar que una resolución puede contener más de una decisión judicial, siendo así, es factible que una parte recurra de una resolución solo de forma parcial; es decir, precisando que requieren un nuevo examen solo de parte de la recusación.

Los motivos que aduzca el impugnador pueden ser que la resolución judicial combatida no esté ajustada a derecho en el fondo o en la forma, o bien que contenga una equivocada fijación de los hechos, por haber apreciado inadecuadamente los medios de prueba practicados en el proceso.

Por cierto, es también posible que el nuevo examen requiera de toda resolución; de ser así, el recurso tendrá la calidad de total; es estricta, esta calidad de parcial o total del recurso, aplicables por extensión a todos los medios impugnatorios.

Los remedios están destinado para atacar toda suerte de acto procesal, salvo a aquellos que estén contenidos en resoluciones. Ejemplo: un remedio es el pedido de nulidad respecto de la realización de un acto de notificación, no ataca una resolución sino un acto procesal.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Jelio Paredes Infanzón. La nueva Ley Procesal del Trabajo. La Segunda Edición Actualizada. Editorial San Marcos, 1997.

Contra las resoluciones de los órganos judiciales proceden:

- a. Los recursos que se resuelven por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación: el de apelación y el de hecho.
- b. Los remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia: la reposición y la aclaración o ampliación.

La interposición de un recurso (apelación y hecho) o remedio (Reposición, aclaración o reforma y ampliación) suspende la sentencia impugnada, salvo ley expresa. Nuestra Constitución política en su Art. 167 determina el carácter de ineludible cumplimiento para todas las resoluciones judiciales, tanto a las organizaciones a las personas naturales y jurídicas, como a las autoridades estatales, involucradas; reafirmando en el Art. 12 de la Ley 260.<sup>19</sup>

Los Recursos se caracterizan por ser medios de impugnación que se plantean y resuelven dentro del mismo proceso. No plantean un nuevo litigio ni establecen una nueva relación procesal; solo implican la revisión, el nuevo examen, de la resolución recurrida.

Las partes, el conflicto y la relación procesal siguen siendo los mismos. No inician un nuevo proceso. Combaten resoluciones dictadas en el curso de éste o bien impugnan la sentencia definitiva cuando todavía no es firme, abriendo una segunda instancia dentro del mismo proceso.

Personas que pueden hacer uso de los medios de impugnación

- Los trabajadores.
- Los empleadores.

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.

---

<sup>19</sup> Ley Orgánica del Poder Judicial.

Es la decisión ajustada a derecho que toma la autoridad laboral para resolver un conflicto laboral de carácter jurídico.<sup>20</sup>

Sentencia es la Resolución judicial que decide definitivamente el pleito o causa en cualquier instancia o recurso, o cuando, según las leyes procesales, deban revestir esta forma. Será siempre motivada y se pronunciará en audiencia pública.

Han parecido conveniente regular también los trámites del recurso de apelación, conviene no obstante, indicar que la apelación contra las sentencias de instancia no han de constituir un nuevo juicio en que pueda aducirse toda clase de hechos y argumentos o formularse pretensiones nuevas sobre el caso.

Resoluciones Judiciales que son objetos de impugnación:

- El Tribunal Nacional Laboral de Apelación conocerá de los recursos de apelación interpuestos contra las sentencias definitivas dictadas por los Juzgados del Trabajo y de 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 Recurso de Apelación solo procede contra resoluciones dictadas en primera instancia, y solo cuando los casos estén expresamente previstos en la ley o de sentencia o auto que pongan fin al proceso o imposibilite su actuación.
- El Remedio de Reposición se utilizará contra autos o resoluciones que no sean definitivas.
- El Remedio de Aclaración o Ampliación contra las sentencias que pongan fin al juicio, tanto en primera como en segunda instancia, o que resuelvan incidentes.

---

<sup>20</sup> José Ramón Rojas Méndez. Teoría General del proceso.



- Contra el auto que deniegue la interposición del recurso de apelación o ante el silencio judicial sólo cabe el Recurso de Hecho por denegatoria de admisión.
- Contra las sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación 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.
- En los Incidentes la resolución podrá apelarse con la sentencia definitiva.
- Este incidente de nulidad tiene por objeto el esclarecimiento de las causas que impidieron la notificación al demandado, y no suspenderá la ejecución de la sentencia, salvo que se preste caución o garantía suficiente de la condena, intereses y costas. El auto que recaiga podrá ser objeto de recurso de apelación en un solo efecto.

#### **d. RESOLUCIONES JUDICIALES EN CONTRA DE LAS QUE NO SE PUEDEN INTERPONER LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN**

- \* En contra de las sentencias simples interlocutorias, en la cual se haya hecho uso del remedio de reposición, no se puede interponer el recurso de apelación.
- \* Contra las providencias de mero trámite no se admitirá recurso alguno. Se entienden como providencias de mero trámite aquellas que son necesarias para la sustanciación del proceso.
- \* Contra la resolución del remedio de reposición no cabe recurso alguno.
- \* La resolución que se dicte sobre la oposición, no admitirá recurso ni remedio alguno.
- \* Las sentencias definitivas dictadas en segunda instancia.

- \* Sentencias firmes o que una de las partes quiera interponer o promover el incidente de nulidad.
- \* El incidente que no esté debidamente fundamentado será rechazado de inmediato sin ulterior recurso.
- \* La resolución que se dicte sobre la oposición a las medidas cautelares, no admitirá recurso ni remedio alguno.
- \* Contra la resolución de separación de autos no cabe recurso alguno. Decretada la separación, la autoridad laboral certificará lo conducente para seguir por juicio separado el trámite de las demandas respectivas o remitirlas a la autoridad competente.
- \* Contra la resolución de incidente de implicancia o recusación no cabe recurso ni remedio alguno.
- \* De los actos preparatorios de la demanda; si el Juzgado apreciare que la diligencia es adecuada a la finalidad que el solicitante persigue y que en la solicitud concurren justa causa e interés legítimo, accederá a lo pedido. Contra la resolución que recaiga, que habrá de dictarse en plazo de tres días, no cabe recurso alguno.
- \* Desistimiento de la demanda por incomparecencia, si el demandante, citado en forma legal, no comparece ni hubiera manifestado previamente a la audiencia justa causa que motive la suspensión de la audiencia de juicio, se le tendrá por desistido de su demanda, notificándosele el desistimiento a fin de que pueda interponer por una sola vez remedio de reposición si mediase justa causa. De estimarse el remedio se procederá a citar nuevamente para la celebración de la audiencia de juicio, manteniendo las prevenciones contenidas en el anterior señalamiento y la incomparecencia injustificada del demandado, citado también en forma, no impedirá la celebración de la audiencia de juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía.

\* De la tutela de la Libertad Sindical

Efectos de la resolución judicial

La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada y ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical o la conducta impugnada y la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que proceda, la cual deberá haber sido pedida en la demanda en forma cuantificada.

Cuando el despido sea declarado arbitrario por discriminatorio o por producirse con lesión del derecho de libertad sindical o demás derechos fundamentales, la autoridad judicial así lo declarará y condenará al empleador al reintegro obligatorio en el mismo puesto y condiciones de trabajo con el pago de los salarios dejados de percibir. A estos efectos no operará la opción de pago de doble indemnización a que se refiere el artículo 46 del Código del Trabajo.

De estimarse que no concurren en la conducta del demandado las circunstancias antedichas, la autoridad judicial resolverá en la propia sentencia el levantamiento de la suspensión de la decisión o acto impugnado o de la medida cautelar que, en su momento, pudiera haber acordado.

\* De las Acciones Colectivas

Una vez recibida la demanda, la autoridad judicial citará a las partes para la celebración de la audiencia de juicio, que deberá tener lugar, en única convocatoria, dentro de los cinco días siguientes al de la admisión a trámite de la demanda.

La sentencia se dictará dentro de los tres días siguientes, la que será ejecutable desde el momento que se dicte. La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto.

Contra las providencias y autos que se dicten en su tramitación no cabrá remedio ni recurso alguno, salvo el de declaración inicial de incompetencia.<sup>21</sup>

### **CAPITULO III: INTERPOSICIÓN Y TRAMITACIÓN DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN**

El recurso o el 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.<sup>22</sup>

Se estudiara la tramitación de cada uno de los Recursos y Remedios como medios de impugnación ante resoluciones judiciales que perjudican a las partes.

#### **a. INTERPOSICIÓN Y TRAMITACIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN**

El Tribunal Nacional Laboral de Apelación conocerá de los recursos de apelación interpuestos contra las sentencias definitivas dictadas por los Juzgados del Trabajo y de 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.

#### **Apelación Diferida**

Según el art. 129 del C.P.L. se refiere a que si se interpusiera recurso de apelación contra algún auto en los casos que expresamente admita este código, se diferirá la expresión de agravios y su trámite al momento en que se

---

<sup>21</sup> Ley 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua.

<sup>22</sup> Ley n°. 815, Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social de Nicaragua.

impugne la sentencia definitiva de primera instancia, quedando condicionado a que la parte reitere la apelación y que el punto tenga trascendencia en la resolución final. La falta de apelación de la sentencia definitiva o del auto, en su caso, determina la ineficacia de las apelaciones diferidas. El Tribunal Nacional Laboral de Apelación resolverá las apelaciones diferidas en la sentencia que resuelva el recurso.<sup>23</sup>

### **Modo de tramitarse el Recurso**

1. El recurso de apelación se interpondrá ante el juzgado que haya dictado la resolución que se impugne dentro del plazo de ocho días contados desde el día siguiente a la notificación de aquella.

2. 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. En el recurso de apelación podrá igualmente alegarse la infracción de normas o vulneración de garantías procesales debiendo el apelante citar la norma que considere infringida, invocar la indefensión sufrida y acreditar que denunció oportunamente la infracción, si tuvo oportunidad procesal para ello, mediante oportuna protesta.

4. En el escrito de interposición el apelante expresará los agravios que la resolución le cause, la petición de revocación total o parcial del auto o sentencia, la necesidad de nuevo examen de las actuaciones de primera

---

<sup>23</sup> Ley n°. 815, Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social de Nicaragua.

instancia. De ser varios los apelantes contra la misma sentencia, la autoridad judicial acordará la acumulación de los recursos para su tramitación conjunta.

Si la resolución impugnada fuera apelable y el recurso se hubiera interpuesto en tiempo y forma, en el 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 sólo cabrá el recurso de hecho por denegatoria de admisión.

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 los 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.

### **Adhesión a la Apelación**

- En el escrito de contestación de agravios el apelado observará el mismo contenido que el previsto para el escrito de interposición.
- En el mismo escrito el apelado se podrá adherir a la apelación para lo cual formulará los correspondientes agravios y de éstos se concederá el término de ocho días a la parte contraria para que los conteste.
- En un plazo no mayor de tres días hábiles de finalizado este último plazo, se remitirá el expediente judicial al Tribunal Nacional Laboral de Apelación.

## **Tramitación ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelación**

Recibidas las actuaciones se pasarán al magistrado ponente para que instruya las mismas dando cuenta a los demás miembros del Tribunal de su ponencia, señalándose por el Presidente del Tribunal día y hora para la deliberación tras la cual se dictará sentencia previa aprobación, en un plazo no mayor de sesenta días contados desde la fecha de recepción del expediente. El fallo se dictará por mayoría de votos y en caso de ausencia, excusa, recusación o inhabilidad se habilitará a uno de los magistrados suplentes llamado en forma aleatoria.

### **Alcances de la resolución**

Si a instancia de parte o de oficio se apreciare la 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.

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.

La sentencia que se dicte en 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.

Contra las sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación 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.

Según la Ley 185 la tramitación del Recurso de Apelación se interpondrá en el acto de la respectiva notificación de la resolución o dentro de los tres días siguientes. En el momento de notificar la resolución, el notificador hará saber a las partes su derecho a apelar verbalmente en ese mismo acto o en el plazo citado.

La apelación se interpone ante la misma autoridad laboral que dictó el fallo y debe ser admitida o rechazada dentro de los tres días siguientes.

Admitida la apelación, la autoridad emplazará a las partes para que, dentro de los tres días de notificada la admisión, comparezcan a estar a derecho y a expresar agravios ante la autoridad correspondiente de segunda instancia.

La parte que se considere agraviada cuando la autoridad laboral negare el recurso de apelación o cuando dentro del término no resolviera sobre su admisión, podrá recurrir de hecho ante el Tribunal de Apelaciones, en forma verbal o escrita.<sup>24</sup>

## **b. INTERPOSICIÓN Y TRAMITACIÓN DEL RECURSO DE HECHO**

En el caso de negativa de admisión de la apelación o de silencio judicial, la parte perjudicada podrá hacer uso del recurso de hecho ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelación, ante quien deberá presentarlo en un término de tres días hábiles, más el de la distancia, una vez notificado de la negativa o transcurrido el plazo sin que haya pronunciamiento judicial.

Recibido el recurso de hecho, el Tribunal Nacional Laboral de Apelación deberá resolver sobre su admisión en un plazo no mayor de diez días hábiles, ordenando lo que tenga a bien.

---

<sup>24</sup> Código del Trabajo de Nicaragua, artículos 352, 353 y 354.



En la presentación del recurso de hecho, deberá acompañarse al escrito copia de la cédula de notificación de la sentencia apelada, el escrito de apelación con su expresión de agravios y la notificación de la negativa de admisión del recurso por parte del juzgado de primera instancia, si la hubiere.<sup>25</sup>

El trámite e interposición del Recurso de Hecho en la ley 185 es la siguiente; Interpuesto el recurso de hecho, el Tribunal de Apelaciones pedirá las diligencias con citación de la parte contraria, debiendo la autoridad laboral remitírselas.

Introducidos los autos al Tribunal, éste resolverá dentro de los tres días siguientes sobre la procedencia o no del recurso.

Si el Tribunal estimare ajustada a derecho la negativa de la autoridad inferior, le devolverá los autos con certificación de lo proveído.<sup>26</sup>

Cuando juzgare indebida la denegación del recurso, lo resolverá así y notificará a las partes su admisión para que estas concurren a hacer uso de sus derechos y se proceda como se establece para la apelación.

### **c. INTERPOSICIÓN Y TRAMITACIÓN DEL REMEDIO DE REPOSICIÓN**

El remedio de reposición podrá pedirse dentro del plazo de tres días de notificada la resolución, debiendo expresar y razonar el agravio causado. De ser admitido a trámite, el órgano judicial oír a la contraparte a fin de que manifieste lo que convenga a su derecho en el plazo de tres días, tras lo cual dictará resolución dentro de los tres días siguientes. Contra esta resolución no cabe recurso alguno, salvo los supuestos en que esta Ley lo prevea expresamente.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Ley n°. 815, Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social de Nicaragua.

<sup>26</sup> Ley 185, Código del Trabajo de Nicaragua, artículo 355.

<sup>27</sup> Ley n°. 815, Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social de Nicaragua.

#### **d. INTERPOSICIÓN Y TRAMITACIÓN DEL REMEDIO DE ACLARACIÓN Y AMPLIACIÓN**

Procede la aclaración o ampliación contra las sentencias que pongan fin al juicio o que resuelvan incidentes. Se podrá pedir si hubiere oscuridad, en alguno o algunos de los puntos resueltos sometidos a juicio y ordenados por la ley, error material o no haber dado respuesta a todas las peticiones contenidas en el petitorio de la demanda. Deberá interponerse en el plazo de tres días hábiles contados a partir de su notificación y al mismo tiempo en forma subsidiaria el recurso de apelación.

Cuando este remedio se interponga en segunda instancia, el plazo de ejecución de la sentencia quedará suspenso mientras el mismo se resuelve por el Tribunal.

En ambas instancias el remedio será resuelto, sin necesidad de oír al resto de las partes en el plazo de cinco días.<sup>28</sup> (Codigo Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, 2013).

Los remedios de las sentencias podrán pedirse dentro de las veinticuatro horas de notificada y la autoridad laboral, sin más trámite, dictará resolución dentro de los dos días siguientes a la presentación de la solicitud.

Procede la reposición contra las resoluciones que no sean definitivas.

Procede la aclaración contra las sentencias que pongan fin al juicio. Se podrá pedir si hubiere oscuridad en alguno o algunos de los puntos resueltos sometidos a juicio y ordenados por la ley.

---

<sup>28</sup> Ley n°. 815, Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social de Nicaragua.

Procede la ampliación contra las sentencias que pongan fin al juicio. Se podrá pedir si se hubiere omitido resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio y ordenados por la ley.<sup>29</sup>

## TRÁMITE DE NULIDAD

1. Cuando el fallo sea notificado por tabla de aviso al demandado y éste invoque que no fue citado o emplazado personalmente a la audiencia de juicio, o cualquier otro vicio de su notificación, podrá pretender por vía incidental la nulidad de las actuaciones o de la sentencia firme en los casos siguientes:

a. De fuerza mayor, que le impidió comparecer en todo momento, aunque haya tenido conocimiento del litigio por haber sido citado en forma.

b. Desconocimiento del juicio y de la sentencia por no habersele notificado personalmente la demanda o estar mal consignado en la misma los datos de su domicilio a estos efectos.

2. El plazo para el ejercicio de esta acción de nulidad de actuaciones será de dos meses que se contarán a partir del inicio del procedimiento de ejecución.

3. La resolución en caso de estimar la pretensión del demandado declarará la nulidad de todo lo actuado desde la fecha de señalamiento de la audiencia de juicio y ordenará nueva celebración del mismo.

4. Este incidente tiene por objeto el esclarecimiento de las causas que impidieron la notificación al demandado, y no suspenderá la ejecución de la sentencia, salvo que se preste caución o garantía suficiente de la condena, intereses y costas. El auto que recaiga podrá ser objeto de recurso de apelación en un solo efecto.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Ley 185, Código del Trabajo de Nicaragua, artículos 356 al 359.

<sup>30</sup> Ley n°. 815, Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social de Nicaragua.

## **CAPITULO IV: ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA INTERPOSICIÓN DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN EL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO, LEY 815; EN RELACIÓN AL CÓDIGO DEL TRABAJO, LEY 185**

### **a) ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS GENERALIDADES DEL PROCESO LABORAL EN AMBAS LEYES**

Nicaragua dispone de un nuevo procedimiento laboral oral regulado por la Ley N° 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua que deroga el Título I al V del Libro Segundo, Derecho Procesal del Trabajo de la Ley N° 185.

Las dos últimas normas laborales aprobada en Nicaragua, como es la Ley N° 185 y la Ley N° 815, han sido aprobadas observando los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) suscritos y ratificados por Nicaragua, es decir están en conformidad con normas internacionales, ratificadas por el Estado de Nicaragua.

Bastaría observar que en esta última Ley hubo una participación activa del Doctor Adolfo Ciudad R., consultor y especialista en normar laborales de la Organización Internacional del Trabajo, quien en todo el proceso de redacción, elaboración, discusión y aprobación de la norma.

Así mismo, ambas leyes durante todo su proceso contaron con el apoyo de expertos laboristas, la participación activa de altos dirigentes sindicales asesorados por sus abogados, participación activa de organizaciones empresariales y las autoridades públicas involucradas en la aplicación del Derecho Laboral en Nicaragua, por ejemplo en Ministerio del Trabajo, Corte Suprema de Justicia.

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

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

En abril del año 2012 emitió un dictamen favorable, en el cual de entrada se le cambio el título o nombre de la Ley por el de Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, esto debido a que son dos ramas del Derecho distintas con principios y normativas independientes, esto fue una solicitud presentada por el Presidente Ejecutivo del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. Y además que viene a regular aspecto propios de la Seguridad Social, que no habían sido regulado expresamente por la Ley N° 185, por ejemplo la afiliación.

Los funcionarios judiciales de alto nivel han reconocido que en materia laboral tienen en los juzgados una gran mora, sólo en Managua, existían 5 mil juicios que llevan años sin ser resueltos, ya no se diga en el resto de los departamentos del país. El Código laboral anterior, establecía juicios verbales, con términos de 2 días para contestar la demanda, 6 días de prueba y el Juez vencida la etapa probatoria, tenía 24 horas para dictar sentencia. Para interponer la demanda el trabajador no estaba obligado ir al Ministerio del

trabajo, podía formular su acción ante el Juez del trabajo, sin mayores requisitos (Codigo del Trabajo de Nicaragua, 1994).

Las autoridades laborales son Tribunal Nacional Laboral de Apelación y Juzgados del Trabajo (art. 6). Se plantea que habrá un solo Juzgado del trabajo, en cada cabecera departamental, por ello ya no se podrá interponer juicio laborales en los municipios.

## **b) MEDIOS DE IMPUGNACIÓN (RECURSOS Y REMEDIOS)**

Al analizar los medios de impugnación en la ley 815 y la ley 185 en ambas se interponen recursos y remedios ante resoluciones judiciales impugnables.

En ambas leyes se establecen los mismos recursos, el de Apelación y el de Hecho aunque difiere un poco en la tramitación en lo que respecta a los plazos.

En los remedios se establecen; la reposición, la ampliación y la aclaración, pero en la ley 185 estos últimos dos remedios lo establece por separados; es decir, son remedios diferentes, aunque su tramitación y plazos son iguales; mientras que en la ley 815 el recurso de ampliación y aclaración se tratan como uno solo, ya que están contemplados en el mismo artículo y su tramitación es la misma.

A partir de la reforma a la ley No. 260, ley Orgánica del Poder Judicial, impulsada por la Corte Suprema de Justicia, en la cual se crea el Tribunal Nacional Laboral de Apelación, con sede en la ciudad de Managua, todos los recursos de apelaciones en juicios laborales dejan de conocerlos los tribunales de las circunscripciones judiciales.

Está demostrado que el Tribunal Nacional Laboral de Apelación es capaz para resolver miles de recursos de apelaciones que le llegan de todo el país, pese a tener el plazo de sesenta días para fallarlos.

Ante la retardación de justicia, la cual se le achaca al aumento de número de causas, y no a la actitud de trabajo de los funcionarios judiciales, es que brota la ley 815, y en él el juicio oral en materia laboral.

Los recursos se resuelven en la segunda instancia superior a la que dicto la resolución, en cambio los remedios se resuelve en la misma instancia que dicto la resolución, esto siguiendo el proceso de la ley 185, en cambio en la ley 815 los recursos los resuelve el Tribunal Nacional Laboral de Apelación, y los remedios se resuelven tanto en primera como en segunda instancia.

### **b) INTERPOSICIÓN Y TRAMITACIÓN DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN**

Se analiza y compara la tramitación de los medios de impugnación en ambas leyes laborales y concluimos en que dictada la sentencia definitiva, el demandado tenía el derecho de apelar ante el juez que dictó la resolución, éste la admitía y el caso pasaba a la Sala Civil y Laboral del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción respectiva, éste dictaba sentencia a lo más en seis meses como mucho. El expediente regresaba a su lugar de origen para su ejecución, en esta fase al ejecutado no se le admitía ningún tipo de incidente o alegato y solo le quedaba cumplir con la sentencia ejecutoriada.

Las sentencias definitivas son apelables ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelación, el recurso suspende la ejecución de sentencia (art. 120). El demandado tiene 8 días para apelar del fallo, antes eran tres días (art. 130). Admitida la apelación el apelado tiene 10 días para contestar, antes eran tres días (art. 132) TNLA, podrá admitir pruebas en segunda instancia a solicitud de parte (art. 131). El recurso de apelación deberá fallarse en 2 meses, mas este término no cumple el TNLA, hay casos que tienen muchos meses sin resolución.

El demandado podrá ante El TNLA (art. 137), promover incidente de nulidad de todo lo actuado, argumentando que por fuerza mayor no asistió al juicio, que desconoce del juicio y de la sentencia (cosa fácil de hacer), el TNLA, bajo esos

argumentos podrá declarar la nulidad de todo y ordenar la realización de un nuevo juicio.

Estando firme la sentencia (art. 137), el demandado podrá dentro de 2 meses, oponerse a la ejecución y el Juez podrá declarar la nulidad de todo lo actuado y ordenar la celebración de un nuevo juicio.

Según el Código Laboral (art. 356) los remedios de las sentencias podrán pedirse dentro de las veinticuatro horas de notificada y la autoridad laboral, sin más trámite, dictará resolución dentro de los dos días siguientes a la presentación de la solicitud y en la Ley 815 (art. 126 y 127) establece que en el remedio de reposición podrá pedirse en el plazo de tres días notificada la resolución, y el órgano dictara sentencia dentro de los tres días siguientes después de oír a la contraparte. Y en el remedio de aclaración o ampliación se interpone en el plazo de tres días hábiles a partir de la notificación y este será resuelto en el plazo de cinco días.

Podemos decir, que los recursos de impugnación y los remedios establecidos en el código procesal laboral y seguridad social, gozan de principios procesales, entre los más importantes tenemos: celeridad, oralidad y gratuidad. Es un gran beneficio para los trabajadores que ahora todo el proceso lo llevaran a cabo personas especializadas en la materia.

Se espera que con este nuevo proceso en materia laboral sea más beneficioso para los trabajadores, haciendo uso de los principios antes mencionados (Ley 815, Arto 2, inciso **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, **d. Celeridad:** Orientada a la economía procesal y a la rapidez en las actuaciones y resoluciones y **g. Gratuidad:** Consistente en que todas las actuaciones, trámites o diligencias del juicio, serán sin costo alguno).



## CONCLUSIONES

Al terminar la realización de nuestro trabajo de seminario de graduación, luego de haber recabado información bibliográfica sobre los medios de impugnación y su interposición en el Código Procesal Laboral y seguridad social, llegamos a las siguientes conclusiones:

El veintiuno de junio de 2013, entro en vigencia la ley 815, Código Procesal Laboral y de Seguridad Social de Nicaragua. La nueva legislación deja sin efecto la Ley No. 185, Código del Trabajo, en lo que respecta al procedimiento laboral.

El Proceso en la Apelación es más ágil debido a que tiene un plazo fatal de 2 meses, para que el Tribunal superior a la que dicto la sentencia emita un fallo.

Se da la existencia de la Apelación Diferida que puede realizarse durante el juicio y esta toma fuerza si la parte reitera la apelación. Esta se resuelve antes de pronunciarse el Tribunal acerca de la impugnación.

En la Ley 815 de procedimiento laboral existe el trámite de nulidad que se puede dar por: A. Fuerza mayor y B. Desconocimiento del juicio.

Los medios de impugnación son parte fundamental en el proceso laboral, ya que a través de la interposición de ellos se trata de lograr obtener una respuesta positiva y satisfactoria ante la afectación de una resolución judicial.

El nuevo juicio oral laboral en Nicaragua en la primera instancia, se caracteriza por la inmediación o presencia del juez en todas las etapas del proceso, autoridad que es especialista en derecho del trabajo y de la seguridad social, para conocer y emitir un fallo de la causa que conozca, y que esta sea apegada a derecho.

Este proceso cumple con los principios de Oralidad, Gratuidad y Celeridad Procesal porque en un tiempo determinado tiene que haber un fallo.

## RECOMENDACIONES

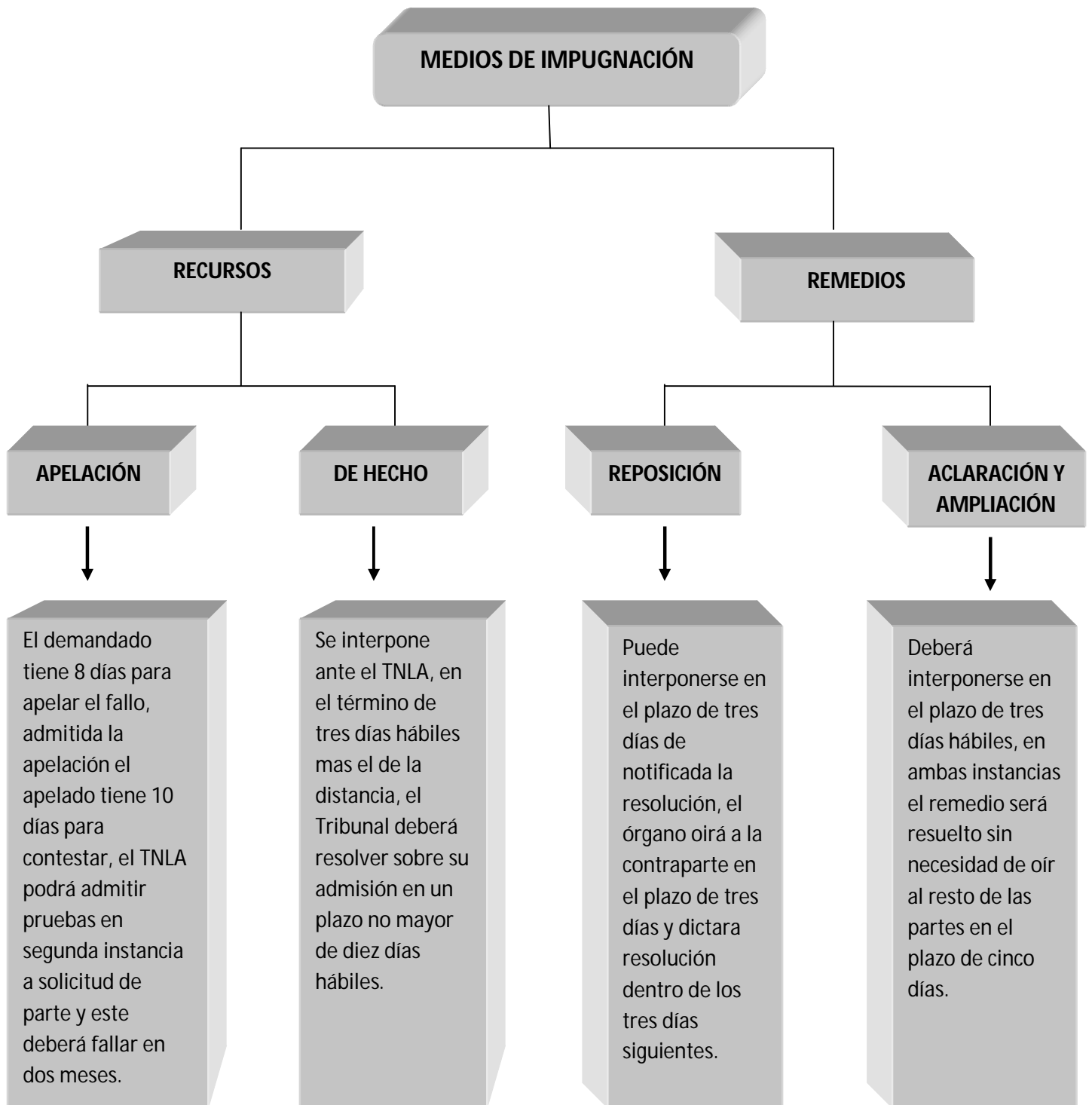
- Es importante conocer con claridad todas las disposiciones establecidas en el Código Procesal Laboral de Nicaragua y sobre todo lo referente a la interposición y tramitación de los Medios de Impugnación que ayudaran a los trabajadores que han sido perjudicados por sus empleadores o viceversa, a través de resoluciones judiciales.
- Es primordial dar a conocer a todas las personas el Código Procesal Laboral de Nicaragua y Seguridad Social y principalmente lo que son los medios de impugnación, su importancia y tramitación.
- Cabe señalar que se deben de conocer las diferentes resoluciones judiciales que son impugnables y así aplicar de forma precisa el medio de impugnación que ayude a solucionar dicho conflicto.
- Invitar a todos los profesionales del Derecho a un taller o seminario para explicar más a fondo la Ley 815, Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social en especial acerca de la tramitación y efectos de los Medios de Impugnación.

## BIBLIOGRAFÍA

- *Código del Trabajo de Nicaragua*. (1994). Managua.
- *Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua*. (2013). Managua.
- Cuvillo, A. A. (2006). *Apuntes del Derecho Procesal Laboral* .
- Mena, D. A. (2005). *Derecho Procesal del Trabajo Nicaraguense*. Managua.
- *Monografías*. (s.f.). Recuperado el 15 de 08 de 2013, de /[www.monografias.com](http://www.monografias.com)

# ANEXOS

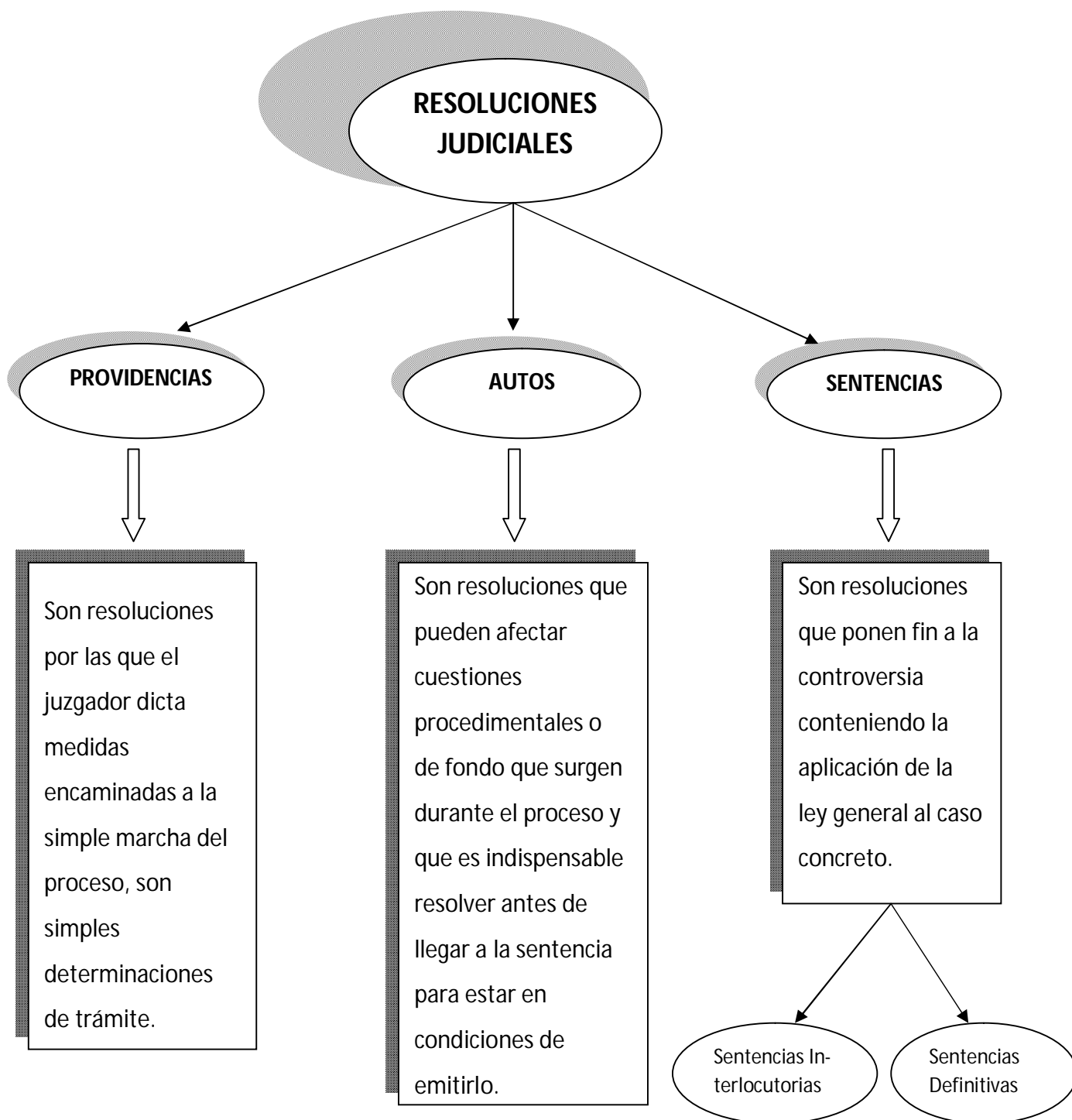
## ESQUEMA DEL TRÁMITE DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN, LEY 815



**CUADRO COMPARATIVO DE LA TRAMITACIÓN E INTERPOSICIÓN DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN LA LEY 185 Y LA LEY 815**

<b>Medios de Impugnación</b>	<b>Ley 185</b>	<b>Ley 815</b>
<b>Recurso de Apelación</b>	<p>-Se interpone ante la misma autoridad que dicto la resolución en el plazo de 3 días.</p> <p>-Debe ser admitida o rechazada dentro de los tres días siguientes.</p> <p>-Las partes comparecerán en el término de 3 días.</p>	<p>-Se interpone ante el juzgado que dicto la resolución, en el plazo de 8 días.</p> <p>-Admitida la apelación el apelado tiene 10 días para contestar.</p> <p>-El TNLA deberá fallar en dos meses.</p>
<b>Recurso de Hecho</b>	<p>-Se interpone ante el Tribunal de Apelaciones</p> <p>-Este resolverá dentro de los tres días siguientes sobre la procedencia o no del recurso.</p> <p>-Se procederá como se establece para la apelación.</p>	<p>-Se interpone ante el TNLA, en el término de tres días hábiles más el de la distancia.</p> <p>-El Tribunal deberá resolver sobre su admisión en un plazo no mayor de diez días hábiles.</p>
<b>Remedio de Reposición</b>	<p>-Se interponen dentro de las veinticuatro horas de notificada ante la autoridad laboral.</p> <p>-Este dictará resolución dentro de los dos días siguientes a la presentación de la solicitud.</p>	<p>-Se interpone en el plazo de tres días de notificada la resolución.</p> <p>-El órgano oír a la contraparte en el plazo de tres días.</p> <p>-Dictara resolución dentro de los tres días siguientes.</p>
<b>Remedio de Ampliación y Aclaración</b>	<p>-Podrán pedirse dentro de las veinticuatro horas de notificada ante la autoridad laboral.</p> <p>-Este dictará resolución dentro de los dos días siguientes a la presentación de la solicitud.</p>	<p>-Deberá interponerse en el plazo de tres días hábiles.</p> <p>-En ambas instancias el remedio será resuelto sin necesidad de oír al resto de las partes en el plazo de cinco días.</p>

## ESQUEMA DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES



**LEY 815, CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA**

**LIBRO TERCERO  
DE LAS IMPUGNACIONES  
TÍTULO I  
DE LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN**

**CAPÍTULO I**

**De los Remedios y Recursos**

**Art. 120 Medios de Impugnación**

Contra las resoluciones de los órganos judiciales proceden:

- a. Los recursos que se resuelven por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación: el de apelación y el de hecho.
- b. Los remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia: la reposición y la aclaración o ampliación.

El remedio de reposición se utilizará contra autos o resoluciones que no sean definitivas y el de aclaración o ampliación contra las sentencias que pongan fin al juicio, tanto en primera como en segunda instancia.

**Art. 121 Error en la denominación**

Cuando en la interposición de un recurso o remedio se incurra en error respecto a su denominación, se admitirá dicho recurso si del mismo se deduce su propósito y se cumplen las disposiciones pertinentes de este Código.

**Art. 122 Alcances del remedio o recurso**

1. El recurso o el remedio obligan a revisar el proceso en los puntos de la resolución que causen agravio a las partes.
2. 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.



3. La interposición del Recurso de Apelación suspende el cumplimiento de lo resuelto, salvo que se solicite y acuerde su ejecución provisional.

#### **Art. 123 Providencias de mero trámite**

Contra las providencias de mero trámite no se admitirá recurso alguno. Se entienden como providencias de mero trámite aquellas que son necesarias para la sustanciación del proceso.

#### **Art. 124 Nombramiento de representante**

El apelante deberá designar representante y señalar lugar en la sede del Tribunal Nacional Laboral de Apelación para oír notificaciones y para todos los demás trámites del recurso de apelación.

#### **Art. 125 Remedio de Reposición**

El remedio de reposición podrá pedirse dentro del plazo de tres días de notificada la resolución, debiendo expresar y razonar el agravio causado. De ser admitido a trámite, el órgano judicial oír a la contraparte a fin de que manifieste lo que convenga a su derecho en el plazo de tres días, tras lo cual dictará resolución dentro de los tres días siguientes. Contra esta resolución no cabe recurso alguno, salvo los supuestos en que esta Ley lo prevea expresamente.

#### **Art. 126 Remedio de Aclaración o Ampliación**

1. Procede la aclaración o ampliación contra las sentencias que pongan fin al juicio o que resuelvan incidentes. Se podrá pedir si hubiere oscuridad, en alguno o algunos de los puntos resueltos sometidos a juicio y ordenados por la ley, error material o no haber dado respuesta a todas las peticiones contenidas en el petitorio de la demanda. Deberá interponerse en el plazo de tres días hábiles contados a partir de su notificación y al mismo tiempo en forma subsidiaria el recurso de apelación.

2. Cuando este remedio se interponga en segunda instancia, el plazo de ejecución de la sentencia quedará suspenso mientras el mismo se resuelve por el Tribunal.

3. En ambas instancias el remedio será resuelto, sin necesidad de oír al resto de las partes en el plazo de cinco días.

### **Art. 127 Recurso de Hecho**

En el caso de negativa de admisión de la apelación o de silencio judicial, la parte perjudicada podrá hacer uso del recurso de hecho ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelación, ante quien deberá presentarlo en un término de tres días hábiles, más el de la distancia, una vez notificado de la negativa o transcurrido el plazo sin que haya pronunciamiento judicial. Recibido el recurso de hecho, el Tribunal Nacional Laboral de Apelación deberá resolver sobre su admisión en un plazo no mayor de diez días hábiles, ordenando lo que tenga a bien. En la presentación del recurso de hecho, deberá acompañarse al escrito copia de la cédula de notificación de la sentencia apelada, el escrito de apelación con su expresión de agravios y la notificación de la negativa de admisión del recurso por parte del juzgado de primera instancia, si la hubiere.

## **CAPÍTULO II**

### **Del recurso de Apelación**

#### **Art. 128 Competencia**

El Tribunal Nacional Laboral de Apelación conocerá de los recursos de apelación interpuestos contra las sentencias definitivas dictadas por los Juzgados del Trabajo y de 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.

#### **Art. 129 Apelación diferida**

1. Si se interpusiera recurso de apelación contra algún auto en los casos que expresamente admita este código, se diferirá la expresión de agravios y su trámite al momento en que se impugne la sentencia definitiva de primera instancia, quedando condicionado a que la parte reitere la apelación y que el punto tenga trascendencia en la resolución final.

2. La falta de apelación de la sentencia definitiva o del auto, en su caso, determina la ineficacia de las apelaciones diferidas.

3. El Tribunal Nacional Laboral de Apelación resolverá las apelaciones diferidas en la sentencia que resuelva el recurso.

### **Art. 130 Modo de tramitarse el Recurso**

1. El recurso de apelación se interpondrá ante el juzgado que haya dictado la resolución que se impugne dentro del plazo de ocho días contados desde el día siguiente a la notificación de aquélla.

2. 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. En el recurso de apelación podrá igualmente alegarse la infracción de normas o vulneración de garantías procesales debiendo el apelante citar la norma que considere infringida, invocar la indefensión sufrida y acreditar que denunció oportunamente la infracción, si tuvo oportunidad procesal para ello, mediante oportuna protesta.

4. En el escrito de interposición el apelante expresará los agravios que la resolución le cause, la petición de revocación total o parcial del auto o sentencia, la necesidad de nuevo examen de las actuaciones de primera instancia. De ser varios los apelantes contra la misma sentencia, la autoridad judicial acordará la acumulación de los recursos para su tramitación conjunta.

### **Art. 131 Término de admisión de Apelación**

Si la resolución impugnada fuera apelable y el recurso se hubiera interpuesto en tiempo y forma, en el 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 sólo cabrá el recurso de hecho por denegatoria de admisión.

### **Art. 132 Contestación de agravios**

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 los 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. 133 Adhesión a la Apelación**

1. En el escrito de contestación de agravios el apelado observará el mismo contenido que el previsto para el escrito de interposición.

2. En el mismo escrito el apelado se podrá adherir a la apelación para lo cual formulará los correspondientes agravios y de éstos se concederá el término de ocho días a la parte contraria para que los conteste.

3. En un plazo no mayor de tres días hábiles de finalizado este último plazo, se remitirá el expediente judicial al Tribunal Nacional Laboral de Apelación.

### **Art. 134 Tramitación ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelación**

Recibidas las actuaciones se pasarán al magistrado ponente para que instruya las mismas dando cuenta a los demás miembros del Tribunal de su ponencia, señalándose por el Presidente del Tribunal día y hora para la deliberación tras la cual se dictará sentencia previa aprobación, en un plazo no mayor de sesenta días contados desde la fecha de recepción del expediente. El fallo se dictará por mayoría de votos y en caso de ausencia, excusa, recusación o inhabilidad se habilitará a uno de los magistrados suplentes llamado en forma aleatoria.

### **Art. 135 Alcances de la resolución**

1. Si a instancia de parte o de oficio se apreciare la 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.

2. 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.

3. La sentencia que se dicte en 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.

### **Art. 136 Cosa juzgada**

Contra las sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación 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.

## **CAPÍTULO III**

### **Del incidente de nulidad de actuaciones**

#### **Art. 137 Trámite de nulidad**

1. Cuando el fallo sea notificado por tabla de aviso al demandado y éste invoque que no fue citado o emplazado personalmente a la audiencia de juicio, o cualquier otro vicio de su notificación, podrá pretender por vía incidental la nulidad de las actuaciones o de la sentencia firme en los casos siguientes:

a. De fuerza mayor, que le impidió comparecer en todo momento, aunque haya tenido conocimiento del litigio por haber sido citado en forma.

b. Desconocimiento del juicio y de la sentencia por no habersele notificado personalmente la demanda o estar mal consignado en la misma los datos de su domicilio a estos efectos.

2. El plazo para el ejercicio de esta acción de nulidad de actuaciones será de dos meses que se contarán a partir del inicio del procedimiento de ejecución.

3. La resolución en caso de estimar la pretensión del demandado declarará la nulidad de todo lo actuado desde la fecha de señalamiento de la audiencia de juicio y ordenará nueva celebración del mismo.

4. Este incidente tiene por objeto el esclarecimiento de las causas que impidieron la notificación al demandado, y no suspenderá la ejecución de la sentencia, salvo que se preste caución o garantía suficiente de la condena, intereses y costas. El auto que recaiga podrá ser objeto de recurso de apelación en un solo efecto.

**LEY 185, CÓDIGO DEL TRABAJO DE NICARAGUA.**  
**LIBRO SEGUNDO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**  
**Título V. Procedimiento del juicio, Capítulo I. Vía ordinaria**

**Sección VII. Medios de Impugnación.**

**Artículo 348.** Contra las resoluciones de las autoridades laborales proceden los siguientes medios de impugnación:

- a) Los recursos que se resuelven por el tribunal o autoridad superior a la que dictó la resolución.
- b) Los remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia.

Son recursos el de apelación y el de hecho.

Son remedios, la reposición o reforma, la aclaración y la ampliación.

**Artículo 349.** Cuando en la interposición de un recurso o remedio se incurra en error respecto a su denominación, se admite dicho recurso si del mismo se deduce su propósito y se cumplen las disposiciones pertinentes de este Código.

**Artículo 350.** El recurso o el remedio obligan a la autoridad laboral a revisar el proceso en los puntos de la resolución que causen agravio a las partes.

La interposición de un recurso o remedio suspende la ejecución de la resolución impugnada, salvo cuando la ley disponga expresamente lo contrario.

**Artículo 351.** Contra las providencias de mero trámite no se admitirá recurso alguno.

**Artículo 352.** La apelación se interpondrá en el acto de la respectiva notificación de la resolución o dentro de los tres días siguientes. En el momento de notificar la resolución, el notificador hará saber a las partes su derecho a apelar verbalmente en ese mismo acto o en el plazo citado.

**Artículo 353.** La apelación se interpone ante la misma autoridad laboral que dictó el fallo y debe ser admitida o rechazada dentro de los tres días siguientes.

Admitida la apelación, la autoridad emplazará a las partes para que, dentro de los tres días de notificada la admisión, comparezcan a estar a derecho y a expresar agravios ante la autoridad correspondiente de segunda instancia.

**Artículo 354.** La parte que se considere agraviada cuando la autoridad laboral negare el recurso de apelación o cuando dentro del término no resolviera sobre su admisión, podrá recurrir de hecho ante el Tribunal de Apelaciones, en forma verbal o escrita.

**Artículo 355.** Interpuesto el recurso de hecho, el Tribunal de Apelaciones pedirá las diligencias con citación de la parte contraria, debiendo la autoridad laboral remitírselas.

Introducidos los autos al Tribunal, éste resolverá dentro de los tres días siguientes sobre la procedencia o no del recurso.

Si el Tribunal estimare ajustada a derecho la negativa de la autoridad inferior, le devolverá los autos con certificación de lo proveído.

Cuando juzgare indebida la denegación del recurso, lo resolverá así y notificará a las partes su admisión para que estas concurren a hacer uso de sus derechos y se proceda como se establece para la apelación.

**Artículo 356.** Los remedios de las sentencias podrán pedirse dentro de las veinticuatro horas de notificada y la autoridad laboral, sin más trámite, dictará resolución dentro de los dos días siguientes a la presentación de la solicitud.

**Artículo 357.** Procede la reposición contra las resoluciones que no sean definitivas.



**Artículo 358.** Procede la aclaración contra las sentencias que pongan fin al juicio. Se podrá pedir si hubiere oscuridad en alguno o algunos de los puntos resueltos sometidos a juicio y ordenados por la ley.

**Artículo 359.** Procede la ampliación contra las sentencias que pongan fin al juicio. Se podrá pedir si se hubiere omitido resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio y ordenados por la ley.

## SENTENCIAS EN LA QUE SE PUEDE HACER USO DEL RECURSO DE APELACION

EXPEDIENTE No. 001224-ORM6-2013-LB.

SENTENCIA No. 5

FOLIOS: 17/19

**JULIO CESAR MARTINEZ MEDAL** VS

**EMPRESA OPTICAS MUNKEL,**

Representada por el señor  
ALEJANDRO PEÑA, en su calidad de  
Responsable de Recursos Humanos.

ACCION: \*REINTEGRO Y OTROS.

**JUZGADO QUINTO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA.-** Managua, dieciséis de Julio del año dos mil trece.- Las una y treinta minutos de la tarde.

### VISTOS RESULTA:

Mediante escrito presentado en la Oficina de Recepción y Distribución de Causas y Escritos (ORDICE) del Complejo Judicial Nejapa, a las nueve y diecinueve minutos de la mañana del día doce de Junio del dos mil trece, compareció el señor JULIO CESAR MARTINEZ MEDAL, quien se identifica con cedula de identidad numero 361-300672-0000R, mayor de edad, casado, gestor de cobro y de este domicilio, a presentar demanda laboral ordinaria con acción de pago de Décimo Tercer Mes, Indemnización de conformidad con el arto. 45CT y vacaciones en contra de la **EMPRESA OPTICAS MUNKEL**, representada por el señor ALEJANDRO PEÑA, en su calidad de Responsable de Recursos Humanos.- El Juzgado Quinto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua, de conformidad a los artos. 77 y 79 admitió la demanda, cito a audiencia de conciliación y juicio a las nueve de la mañana del día ocho de Julio del dos mil trece y previno asegurar y anunciar los medios de pruebas de que se valdrían en juicio. La parte actora pidió se le aseguraran pruebas ordenando exhibición de documentos. La demandada compareció a presentar la memoria de la

contestación de la demanda y adjunta los documentos solicitados a exhibir. La parte actora presentó pruebas documentales, para su admisión y práctica en la fase probatoria.- Cumplidas todas las diligencias previas, se procedió a celebrar a la audiencia de conciliación y juicio en la hora y fecha establecida, según acta de audiencia de conciliación y juicio visibles en folios 59 y 60 del expediente, así como el soporte de audio de esta causa. Se declaró abierta la audiencia de conciliación y juicio.- En el acto de verificación de la comparecencia de las partes, al actor se identifica y pide se le intervención a la Licenciada Olga Lidia Hernández Ramos, como su Apoderada Verbal, quien presenta su carné de abogada, procediendo a darle intervención de ley. Se comprueba que la parte demandada no asiste a la audiencia, momento en el cual la judicial establece que conforme el arto. 84 inciso 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se debía continuar con la audiencia y que la el representante de la empresa demandada podía incorporarse en el transcurso de la misma.- Mediante la **demanda presentada por escrito y ratificación oral** realizada en la audiencia por el representante de la parte actora, señaló los hechos siguientes: el actor inició a laborar para la empresa demandada el día quince de Marzo del dos mil tres, en el cargo de Gestor de Cobranza, devengando un salario mensual de Cuatro Mil Doscientos Córdoba Netos (C\$4,200.00), con una jornada de ocho de la mañana a cinco de la tarde de lunes a sábado, que el día veintidós de Abril del presente año, fue su ultimo día laboral por despido inmediato, que ante el incumplimiento del empleador al pago de sus prestaciones de ley, tales como Indemnización, Décimo Tercer Mes y vacaciones, suma que asciende a la cantidad de Veintiséis Mil Trescientos Noventa y Nueve Córdoba con cincuenta centavos (C\$26,399.50).- **En la fase probatoria** se inicia con la documental propuesta por la parte actora, las que se rechazaron por haber sido presentados fuera de termino, pasando luego a la exhibición de documentos, los que fueron presentados por la parte demandada, teniendo a la vista el expediente laboral, el contrato de trabajo y la hoja de liquidación, expresa la actora que no acepta el monto total que la parte demandada dice es en deberle, porque el monto no es ese, dice que las sumas a pagar por los conceptos que demanda él con los de la empresa están bastante semejantes, pero lo que no acepta la totalidad de los montos que quieren deducirle, que hay una serie de notas de debito como las 2222, 2452, 2389, 2272, que no las acepta deberlas, puesto que fueron depositadas por él en un libro de banco y en

cuanto a las deducciones que la demandada quiere hacerle por compra de llantas para moto, realizadas en el mes de febrero del presente año, no acepta que se lo deduzcan, puesto que empresa siempre las apporto sin costo alguno. En general no está de acuerdo con las deducciones que quiere hacerle la empresa demandada, que lo único que admite y asume se le deduzca de su liquidación final es la suma de siete mil córdobas (C\$7,000.00) por un préstamo personal que le hicieron y el monto de tres mil doscientos córdobas (C\$3,200.00) por el costo de un celular que le fue entregado. Por lo que habiéndose agotado los medios de prueba se le concede la palabra al demandante para que formule sus alegatos conclusivos, en la expreso lo tuvo a bien.- Esta autoridad teniendo en cuenta que en el presente juicio se llenaron todos los trámites de ley, no habiendo nulidades sobre la cual pronunciarse y siendo el caso de resolver;

#### **CONSIDERANDO:**

#### **HECHOS PROBADOS:**

1.- En la audiencia conciliatoria y juicio, a pesar que la parte demandada no compareció, esta envió los documentos a exhibir y otros documentos, con los que se constató lo siguiente: **a)** que existió relación laboral entre el señor JULIO CESAR MARTINEZ MEDAL y la EMPRESA OPTICAS MUNKEL, el inicio de la relación laboral según contrato de trabajo que rola a folio cuarenta y siete y cuarenta y ocho (47/48); **b)** cargo desempeñado: Mensajero Gestor (Cartera y Cobro), según contrato de trabajo que rola a folio cuarenta y siete y cuarenta y ocho (47/48); **c)** Que el Salario devengado por el actor es de Cuatro Mil Doscientos Treinta y Un Córdobas Netos (C\$4,321.00), según hoja de liquidación que rola a folio cuarenta y seis (46) del expediente; **d)** que el demandante fue despedido el día veintidós de Abril del dos mil trece según hoja de liquidación que rola a folio cuarenta y seis (46) del expediente, de conformidad con el art. 45 C.T. **e)** Que es en deberle los siguientes montos y conceptos: Novecientos Ochenta y Siete Córdobas Con veintitrés centavos (C\$987.23) en concepto de salario correspondiente al periodo del uno al siete de Abril del dos mil trece; Un Mil Cuatrocientos Ochenta y Cuatro Córdobas con noventa centavos (C\$1,484.90) en concepto de reembolso de depreciación y gasolina; Un Mil Seiscientos Cincuenta y Siete Córdobas con

catorce centavos (C\$1,657.14) en concepto de Décimo Tercer Mes; Un Mil Trescientos Dieciséis Córdoba con treinta y un centavos (C\$1,316.31) en concepto de Vacaciones correspondientes del uno de Enero al veintidós de Abril del dos mil trece; Veintiún Mil Ciento Cincuenta y Cinco Córdoba Netos (C\$21,155.00) en concepto de Indemnización arto. 45 C.T. correspondiente al periodo del uno de Marzo del dos mil cuatro al veintidós de Abril del dos mil trece. Para un total a recibir de Veintiséis Mil Seiscientos Cincuenta y Nueve Centavos (C\$26,600.59) y que aun se encuentran pendientes de pago.

2.- En la celebración de la audiencia el trabajador acepta todos los montos que le fueron reconocidos en la hoja de liquidación final que rola a folio cuarenta y seis de las presentes diligencias, por lo que esta autoridad deberá ordenar el pago de las mismas.-

3.- En la celebración de la audiencia, la parte actora impugnó las deducciones que el demandado el hacía en concepto de cuentas por cobrar las que asciende al monto de DOCE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA CORDOBAS CON VEINTICINCO CENTAVOS (C\$ 12,880.25), alegando que ya había hecho el depósito de dicho dinero en el Libro de Banco.-

4.- No habiendo negado la parte demandada el hecho de que la deducción de Cuentas por cobrar, le fuere imputable al trabajador, de conformidad con el arto. 90 numeral 2 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, esta autoridad ordena únicamente las deducciones que el trabajador ha aceptado en la audiencia a como son deducción por un préstamo personal otorgado al trabajador por la suma de SIETE MIL CORDOBAS y la deducción por la compra de un celular que el mismo demandante reconoce por la suma de TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA CORDOBAS NETOS.-

#### **CONSIDERACIONES JURIDICAS:**

1.- Habiéndose demostrado con la exhibición de documentos que el demandado es en deberle a la parte actora lo siguiente: **a)** UN MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y CUATRO CORDOBAS CON NOVENTA CENTAVOS (C\$1,484.90) en concepto de reembolso de depreciación y gasolina; **b)** UN MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y SIETE CORDOBAS CON CATORCE CENTAVOS (C\$1,657.14) en concepto de Décimo Tercer Mes; **c)** UN MIL TRESCIENTOS DIECISEIS CORDOBAS CON TREINTA Y UN CENTAVOS (1,316.31) en concepto

de Vacaciones correspondientes del uno de Enero al veintidós de Abril del dos mil trece; y **d)** VEINTIUN MIL CIENTO CINCUENTA Y CINCO CORDOBAS NETOS (C\$21,155.00) en concepto de Indemnización arto. 45 C.T. correspondiente al periodo del uno de Marzo del dos mil cuatro al veintidós de Abril del dos mil trece. Para un total a recibir de VEINTISEIS MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE CENTAVOS (C\$26,600.59), y que siendo que el trabajador reconoció que es deberle a la parte demandada la suma de SIETE MIL CORDOBAS (C\$7,000.00) por un préstamo personal y por la compra de un celular la suma de TRES MIL DOSCIENTOS CINCUENTA CORDOBAS NETOS (C\$3,250.00) para un total a deducir de DIEZ MIL DOSCIENTOS CINCUENTA CORDOBAS NETOS (C\$10,250.00), sumas únicas que deberán ser deducidas de la liquidación final, sin perjuicio de las deducciones de ley.-

2.- Principio de Ultrapetitividad: En los documentos exhibidos por la parte demandada, ha quedado debidamente establecido que es en deberle salario correspondiente del uno al siete de Abril del dos mil trece; sobre este particular, cabe señalar que el trabajador demandante en su libelo de demanda no establece este reclamo, sin embargo, una vez comprobado la relación laboral, que el empleador reconoce deberle al trabajador su salario correspondiente a siete (7) días, no cabe más que ordenar el pago del salario correspondiente a siete días del uno al siete de Abril del dos mil trece, por ser una obligación adquirida por el mismo empleador, todo de conformidad al Principio de Ultrapetitividad establecido en el arto. 2 inciso i); del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Ley 815. En este sentido, al trabajador le corresponde recibir la cantidad de **NOVECIENTOS OCHENTA Y SIETE CORDOBAS CON VEINTITRES CENTAVOS (C\$987.23)**, en concepto de salario correspondiente del uno al siete de Abril del dos mil trece. Así también en los documentos exhibidos por la parte demandada, ha quedado debidamente establecido que es en reconocerle un poco más en cuanto a Décimo Tercer Mes e Indemnización; sobre este particular, cabe señalar que el trabajador demandante en su libelo de demanda establece una cantidad menor sobre estos reclamos, por lo que no cabe más que ordenar el pago de dichas sumas a como están reconocidas por la demandada en la Hoja de Liquidación Final a favor del trabajador por ser una obligación adquirida por el mismo empleador, todo de conformidad al Principio de Ultrapetitividad establecido en el

arto. 2 inciso i); del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Ley 815. En este sentido, al trabajador le corresponde recibir la cantidad de **UN MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y SIETE CORDOBAS CON CATORCE CENTAVOS (C\$1,657.14)** en concepto de Décimo Tercer Mes; y **VEINTIUN MIL CIENTO CINCUENTA Y CINCO CORDOBAS NETOS (C\$21,155.00)** en concepto de Indemnización arto. 45 C.T. correspondiente al periodo del uno de Marzo del dos mil cuatro al veintidós de Abril del dos mil trece.-

**POR TANTO:**

De conformidad a las consideraciones hechas, disposiciones legales citadas, arto. 101 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social Vigente, la suscrita Juez Quinto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de la Circunscripción Managua, **RESUELVE: I.-** Ha lugar a la demanda con acción ordinaria de pago interpuesta por el señor **JULIO CESAR MARTINEZ MEDAL**, en contra de la **EMPRESA OPTICAS MUNKEL S.A.** representada por el señor ALEJANDRO JOSÉ PEÑA GABUARDI, en su calidad de Gerente de Recursos Humanos. **II.-** En consecuencia se le ordena a la EMPRESA OPTICAS MUNKEL S.A., que dentro de tercero día hábil, después de notificado el cúmplase de la presente sentencia, pague al señor JULIO CESAR MARTINEZ MEDAL, las sumas y conceptos siguientes: a) NOVECIENTOS OCHENTA Y SIETE CORDOBAS CON VEINTITRES CENTAVOS (C\$987.23), en concepto de salario correspondiente del uno al siete de Abril del dos mil trece b) UN MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y CUATRO CORDOBAS CON NOVENTA CENTAVOS (C\$1,484.90) en concepto de reembolso de depreciación y gasolina; c) UN MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y SIETE CORDOBAS CON CATORCE CENTAVOS (C\$1,657.14) en concepto de Décimo Tercer Mes; d) UN MIL TRESCIENTOS DIECISEIS CORDOBAS CON TREINTA Y UN CENTAVOS (1,316.31) en concepto de Vacaciones correspondientes del uno de Enero al veintidós de Abril del dos mil trece; y e) VEINTIUN MIL CIENTO CINCUENTA Y CINCO CORDOBAS NETOS (C\$21,155.00) en concepto de Indemnización arto. 45 C.T. correspondiente al periodo del uno de Marzo del dos mil cuatro al veintidós de Abril del dos mil trece. Para un total a recibir de VEINTISEIS MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE CENTAVOS (C\$26,600.59), debiendo la demandada deducir la suma de DIEZ MIL DOSCIENTOS CINCUENTA CORDOBAS NETOS (C\$10,250.00), única suma que deberán ser deducidas de la liquidación final, sin perjuicio de

las deducciones de ley (INSS e I.R.). Total a pagar la cantidad de **DIEZ Y SEIS MIL TRESCIENTOS CINCUENTA CORDOBAS NETOS (C\$16,350.00)**. **III.-** No hay costas. Adviértase a las partes del derecho que tienen de interponer recurso de apelación en contra de la presente resolución dentro del término de ocho días debiendo expresar agravios en el escrito de interposición, conforme al arto. 130 de la Ley No. 815. Cópiese y Notifíquese.- (F) M. Woo. E. Juez. (F) A. Taleno. R. Srio. Es conforme con su original. Managua, dieciséis de Julio del año dos mil trece.



EXPEDIENTE No. 001233-ORM6-2013-LB.

SENTENCIA No. 11

FOLIOS: 28/32

**MOISES RUIZ ROMERO**

VS

**INSTITUTO NICARAGUENSE DE  
SEGURIDAD SOCIAL (INSS),**

Representado por el licenciado  
ROBERTO LÓPEZ, en su calidad de  
Presidente Ejecutivo.

ACCIÓN: \*REINTEGRO Y PAGO DE SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR.

**JUZGADO QUINTO DE DISTRITO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA  
CIRCUNSCRIPCIÓN MANAGUA.-** veinticuatro de Julio del año dos mil trece.- Las ocho y  
treinta minutos de la mañana.

**VISTOS RESULTA:**

Mediante escrito presentado en la Oficina de Recepción y Distribución de Causas y Escritos (ORDICE) del Complejo Judicial Nejapa, a las doce y veintitrés minutos de la tarde del trece de Junio del año dos mil trece, compareció el Doctor **MOISES RUIZ ROMERO**, mayor de edad, soltero, médico y de este domicilio, identificado con cedula nicaragüense de identidad número: 001-230860-0040M, a interponer una demanda laboral ordinaria con acción de reintegro, pago de salarios dejados de percibir, prestaciones sociales, indemnización, multa y costas de manutención, en contra del **INSTITUTO NICARAGUENSE DE SEGURIDAD SOCIAL (INSS)**, Representado por el licenciado ROBERTO JOSE LÓPEZ GOMEZ, en su condición de Presidente Ejecutivo.- El juzgado mediante auto admitió a trámite la demanda presentada, citó a las partes para la celebración de audiencia de conciliación y juicio a las nueve de la mañana del cinco de Julio del año dos mil doce y se les advirtió a las partes que debían asegurar, presentar y anunciar los medios de prueba de que intentarían valerse en juicio conforme a los términos establecidos en el arto. 79 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.- Siendo que la parte demandada no fue debidamente notificada en debida

forma, mediante auto que corre en el folio 29 del expediente se reprogramo la audiencia de conciliación y juicio para las nueve de la mañana del doce de Julio del año dos mil trece.- Mediante auto que corre en el folio 54 del expediente, se le brinda intervención de ley al licenciado Oscar Danilo Rugama Romero en su condición de Apoderado General Judicial del Instituto Nicaragüense de la Seguridad Social (INSS), así mismo, al tenor del arto. 79 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se aseguraron los medios de prueba consistente en exhibición de documentos y se citó a la parte actora para que compareciera a declarar como parte.- Las partes se presentaron a anunciar sus medios de prueba y depositar las pruebas documentales de que se valdría en juicio.- Habiéndose cumplido con todas las diligencias previas, y según consta en acta visible se procedió a celebrar a la audiencia de conciliación y juicio en la hora y fecha establecida para esos efectos, inicialmente se acreditó la presencia de las partes, la parte actora señalo que se representaría en la audiencia y la parte demandada representada por el licenciado Oscar Danilo Rugama Romero en calidad de Apoderado General Judicial.- Según acta de audiencia de conciliación y juicio que corre del folio 83 al 84 del expediente, así como el soporte de audio de esta causa, se inició con el acto de conciliación momento procesal en el cual la judicial llamo a las partes a flexibilizar las posturas y buscar una solución negociada, sin embargo las partes no llegaron a ningún acuerdo en ese momento.- Mediante la **demanda presentada por escrito y la ratificación oral** realizada en la audiencia el demandante señala que fue contratado por el INSS desde el 01 de Octubre del año 2002, para desempeñarse como supervisor médico, devengando un salario mensual de Trece Mil Córdobas (C\$13,000). Que un grupo de trabajadores de la institución demandada, por el año 2004 que no se sentían representados por los dos sindicatos que existían en ese momento, procedieron constituir un sindicato que sintieran que los representabas alcanzando la personería jurídica y que según certificación emitida a los veintitrés días del mes de Octubre del año dos mil seis, se acredita que el demandante era el secretario de asuntos laborales del Sindicato de Trabajadores y Empleados del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (STEINSS), con un periodo de duración del 23 de Octubre del año 2006 al 22 de Octubre del año 2007, así mismo, que cuenta con otra certificación en la que acredita que el

demandante era secretario de conflictos de la Federación de Sindicatos de Trabajadores y Empleados Públicos (FESITEP), cargo con un periodo del 04 de Mayo del año 2007 al 03 de Mayo del año 2009. Que cuando llego el señor Roberto López como Presidente Ejecutivo del INSS, le presentaron cartas donde se presentaban como sindicato, le daban la bienvenida y solicitaban reunión para coordinar el trabajo, sin embargo el licenciado López le hizo caso omiso ya que comenzó a desplazar a los médicos supervisores. Que el 15 de Marzo del año 2007, recibió memorándum firmado por el Presidente Ejecutivo del INSS, mediante el cual se le informa que a partir del 16 de Marzo del año 2007, se estaba prescindiendo de sus servicios profesionales, y que además de su despido, su empleador despidió a todo el sindicato en pleno más otros trabajadores. Que en fecha 07 de Junio del año 2007, interpuso un recurso de amparo, el que fue admitido, ordenando el tribunal de apelaciones suspender el acto recurrido y remitir las diligencias a la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, donde el demandante solicito que se ordenara su reintegro, aclarándole la Sala Constitucional que el objeto del recurso de amparo no era restitutorio sino paralizante y que debía esperar el fallo del fondo del recurso. Que hasta el 21 de Mayo del año 2013 le notificaron la sentencia de la Sala Constitucional en la que se resuelve declarar sin lugar el recurso de amparo interpuesto y se le deja a salvo los derechos al recurrente para que ejerza la vía correspondiente de que se ha hecho mérito, por lo cual establece que su acción no ha prescrito por cuanto el amparo es una gestión ante autoridad competente, por lo cual viene a reclamar su reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir.- El apoderado de la parte demandada procede a **contestar la demanda** estableciendo que inicia su contestación oponiendo las excepciones perentorias siguientes: 1) Excepción de Cosa Juzgada, por cuanto el demandante compareció el día 19 de Marzo del año 2007, a las oficinas de ORDICE interponiendo demanda laboral con acción de reintegro y pago de salarios caídos, asignándole el número de expediente 000119-1002-2007-LB, proceso en el cual agotándose todas las etapas procesales el Juzgado Ad Hoc Segundo Distrito del Trabajo de la Circunscripción Managua, dicto sentencia a las ocho y catorce minutos de la mañana del veinticinco de Octubre del año dos mil doce, la que en su parte resolutive número tres declara sin lugar la demanda de reintegro y pago de salarios dejados de

percibir presentadas por el señor Moisés Ruiz y otros trabajadores, sentencia contra la cual no se presentó ningún recurso pasando a ser cosa juzgada, haciendo uso el actor tanto de la vía ordinaria como la vía extraordinaria con el recurso de amparo, obteniendo resultados en su contra; 2) Excepción de Prescripción: porque fue despedido el 16 de Marzo del año 2007 y según el arto. 260 CT, el trabajador tiene 30 días para reclamar sobre las sanciones que le imponga el empleador en este caso el despido; 3) Excepción de Falta de Acción: porque las pretensiones del demandado fueron resueltas por otro juzgado de la misma jurisdicción y competencia; y 3) Excepción de Pago: porque el demandante retiro su liquidación final de prestaciones sociales el día 07 de Mayo del año 2007. El apoderado de la parte demandada, acepto los hechos concernientes a la relación laboral, que el demandado laboró para el INSS hasta el 15 de Marzo del año 2007, que el salario era por la cantidad de Doce Mil Quinientos Sesenta Córdoba (C\$12,560.00). Niega que el INSS deba salarios caídos.- Se le brindo la palabra a la parte actora para que contestara las excepciones opuesta por la parte demanda, señalando que cuando lo despidieron a todo el grupo de supervisores médicos le firmaron un documento a un abogado, pero no supo si se presentó la demanda por lo cual a la cosa juzgada se remite estrictamente al fuero sindical que no ha sido juzgado, en relación al retiro de la liquidación se establece que lo haya recibido no significa que renuncia a sus derechos laborales, respecto a la prescripción señala que introdujo un recurso de amparo y esta se resolvió y le fue notificado el 21 de Mayo del año 2013 la sentencia de la Sala Constitucional por lo tanto no está prescrita.- **En la fase probatoria**: se procedió a recibir la causa a pruebas iniciando con las pruebas documentales presentadas por la parte actora admitiéndose las pruebas documentales que rolan en los folios 1 al 11, 30 al 44, y 57 al 61, del expediente. La parte demandada presento los documentos que le fueron solicitados mediante exhibición de documentos, los cuales fueron admitidos por la autoridad y rolan del folio 66 al 80 del expediente. Se recibió la declaración de parte del señor Moisés Ruiz Lugo.- Habiéndose evacuados todos los medios de pruebas propuestos por las partes conforme a lo establecido en la norma procesal laboral, la Judicial le brindo la intervención a las partes para que formularan y expusieran sus alegatos conclusivos, una vez finalizada esta etapa se dio por terminada la audiencia y se

señaló que se dictaría la sentencia en el término de ley correspondiente.- Esta autoridad teniendo en cuenta que en el presente juicio se llenaron todos los trámites de ley, no habiendo nulidades sobre la cual pronunciarse y siendo el caso de resolver;

### **CONSIDERANDO:**

#### **HECHOS PROBADOS:**

1.- Mediante las pruebas documentales aportadas por la parte actora y los documentos presentados por la parte demandada mediante la exhibición documentos en este proceso y que no fueron impugnadas por las partes, particularmente al contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado suscrito entre la institución demandada y el demandante en fecha 01 de Octubre del año 2002, el cual corre en los folios 73 y 74 del expediente; planillas de pago de personal correspondiente al periodo que va del periodo del 01 de Enero al 15 de Marzo, ambas del año 2007 que corren del folio 75 al 80 del expediente; memorándum de fecha 15 de Marzo del año 2007 emitido por el Doctor Roberto López Gómez, Presidente Ejecutivo del INSS para el actor en su condición de supervisor médico que corre en el folio 2 del expediente; hoja de liquidación final y solicitud de liquidación final que corren en el folio 70 y 71 del expediente; así mismo, teniendo en cuenta la contestación verbal de demanda, esta Autoridad debe tener como probado los hechos siguientes: **a)** Que entre el doctor MOISES RUIZ ROMERO y el INSTITUTO NICARAGUENSE DE SEGURIDAD SOCIAL (INSS), existió una relación jurídica de naturaleza laboral, la cual inició 01 de Octubre del año 2002; **b)** Que el cargo desempeñado por el trabajador era de supervisor médico y con un salario mensual de Doce Mil Seiscientos Cincuenta Córdobas (C\$12,650.00); **c)** Que en fecha 16 de Marzo del año 2007, se le cancelo el contrato de trabajo al demandante en base al arto. 111 de la Ley No. 476; y **d)** Que el trabajador recibió su liquidación laboral final dejando nota en la hoja de liquidación que no renunciaba a sus derechos laborales.

2.- Mediante documentales acompañadas por las partes, particularmente la certificación de la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo de fecha 04 de Mayo del año 2007, que rola en el folio 3 del expediente; certificación de la Directora de

Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo en fecha 23 de Octubre del año 2006; así como, ratificación de demanda y contestación de demanda realizada por las partes en la audiencia de conciliación y juicio de este caso, ha quedado demostrado que el señor MOISES RUIZ LUGO, ejercía el cargo de Secretario de Asuntos Laborales del Sindicato de Trabajadores y Empleados del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (STEINSS) en el periodo que va del 23 de Octubre del año 2006 al 22 de Octubre del año 2007, y que también ostentaba el cargo de Secretario de conflictos en la Federación de Sindicatos de Trabajadores y Empleados Públicos (FESITEP), en el periodo que va del 04 de Mayo del año 2007 al 03 de Mayo del año 2009, por lo cual al momento del despido ostentaba fuero sindical.

3.- Mediante pruebas documentales acompañadas por las partes, particularmente lo referido a cedula judicial de notificaciones del Tribunal de Apelaciones Circunscripción Managua, Sala Civil Dos, cedula de judicial de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, escrito del recurrente y Sentencia No. 897, de la Sala Constitucional de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, emitida a las doce y treinta y cuatro minutos de la tarde del veinticuatro de Agosto del año dos mil once, documentos que rolan del folio 5 al 11 del expediente; Ejecutoria de Sentencia No. 83, emitida por el Juzgado Segundo Distrito del Trabajo Ad Hoc de la Circunscripción Managua, a las ocho y catorce minutos de la mañana del veinticinco Octubre del año dos mil doce, la cual rola del folio 66 al 69 del expediente; así como la ratificación de la demanda y la contestación hechas por las partes en la audiencia de conciliación y juicio por las partes; esta Autoridad debe tener como probado los hechos siguientes: **a)** Que el Doctor Moisés Ruiz Lugo, a las tres y dos minutos de la tarde del siete de Junio del año dos mil siete, interpuso un recurso de amparo en contra del INSS, recibido el 16 de Marzo del año 2007; **b)** Que la Sala Civil Número Dos del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción Managua, mediante auto de las once de la mañana del veinticinco de Julio del año dos mil siete, ordeno admitir el recurso de amparo y suspender el acto recurrido; **c)** Que el recurrente solicito su reintegro ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, quien resolvió que la suspensión del acto decretado por el tribunal receptor tiene efectos paralizantes y no

restitutorios del goce o disfrute de los derechos que han sido invocados como violados; **d)** Que mediante Sentencia No. 897 emitido por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a las doce y treinta y cuatro minutos de la tarde del veinticuatro de Agosto del año dos mil once, declaro sin lugar el recurso de amparo interpuesto por el actor, la que le fue notificada efectivamente el 21 de Mayo del año 2013; y **e)** Que el actor junto con otros trabajadores a las tres y treinta y seis minutos de la tarde del diecinueve de Marzo del año dos mil siete, interpusieron una demanda laboral con acción de reintegro en contra del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), la cual fue resuelto mediante Sentencia No. 83, dictada a por el Juzgado Segundo Distrito del Trabajo Ad Hoc de la Circunscripción de Managua, a las ocho y catorce minutos de la mañana del veinticinco de Octubre del año dos mil doce, que declara sin lugar la acción de reintegro intentada.

4.- Mediante la contestación de demanda realizada por el apoderado de la parte demandada, la cual consta en el soporte de audio de este proceso y acta de conciliación y juicio que rola del folio 83 al 84 del expediente; esta Autoridad debe tener como probado que el licenciado Oscar Danilo Rugama Romero, ha interpuesto las excepciones perentorias de cosa juzgada, prescripción, falta de acción y de pago.

#### **CONSIDERACIONES JURIDICAS:**

1.- Previo a abordar la acción interpuesta por el doctor MOISES RUIZ LUGO, y abordar el fondo de la presente causa, esta Autoridad Judicial procederá a la revisión y resolución de las excepciones perentorias interpuesta por la parte demandada al momento de la contestación de la demanda, según consta en el Hecho Probado No. 4, abordando estas excepciones de la manera siguiente:

2.- En Relación a la Excepción Perentoria de Cosa Juzgada: en el procedimiento laboral no está reflejada con claridad o especificación, las excepciones perentorias, esto por cuanto este tipo de instrumentos procesales tienen una lógica dentro del procedimiento común, en este sentido tenemos que el arto. 4 del Código de Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, indica lo siguiente: *“Para lo no previsto en este Código será supletorio*

el Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua, en lo que no contradiga la letra, los principios y espíritu del código” (Cursiva de esta autoridad).- En este sentido tenemos que el arto. 820 Pr, establece lo siguiente: “Son excepciones perentorias: el PAGO, COSA JUZGADA, DOLO, MIEDO GRAVE, TRANSACCIÓN, REMISIÓN, PACTO DE NO PEDIR, PRESCRIPCIÓN Y CUALQUIERA OTRA QUE ACREDITE LA FALTA DE ACCIÓN EN EL DEMANDANTE.”. Y el arto. 1120 Pr, señala: “Corresponde la acción de cosa juzgada a aquel a cuyo favor se ha declarado un derecho en el juicio, para el cumplimiento de lo resuelto o para la ejecución del fallo en la forma prevenida por este Código”.- De igual forma, el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones mediante Sentencia No. 16/2011, emitida a las diez y cinco minutos de la mañana del diecisiete de Noviembre del año dos mil once, ha indicado: “II. EN LO QUE HACE A LA COSA JUZGADA MATERIAL YA EXISTENTE: Iniciando con el estudio de la presente causa, considera este Tribunal Nacional que el Incidente de Nulidad Absoluta invocado por el apelante, por su intención y propósito no solo viene a serlo en contra de una Sentencia Firme emitida por el Juzgado Segundo de Distrito del Trabajo de Managua, sino que también va en contra de una Sentencia Firme emitida por la Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua, que corresponde ser la N° 98/2010, de las 11.05 a.m., del 21/04/2010. Expuestas así las cosas, estima este Tribunal que las Sentencias Definitivas FIRMES, como las ya relacionadas, son de ineludible cumplimiento, al tenor de la disposición atinadamente enunciada por el Juez A-quo, como lo es el Arto. 167 Cn., la cual establece lo siguiente: “...Los fallos y resoluciones de los Tribunales y Jueces son de ineludible cumplimiento para las autoridades del Estado, las organizaciones y las personas naturales y jurídicas afectadas...”. Ahora bien, nuestro máximo Tribunal de Justicia, “LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA”, respecto al valor de la Cosa Juzgada, ha dicho en B.J. año 1953, Pág. 16495, Cons. II.: “Si... la Sentencia produjo Cosa Juzgada, aunque existan actos nulos, estos actos deben considerarse válidos, porque la Sentencia ya es inamovible... Respecto a los Juicios Fenecidos, la “CORTE SUPREMA DE JUSTICIA” también ha dicho lo siguiente: “... si el juicio principal ha concluido y está fenecido, NO CABE PROMOVER INCIDENTES, ya que EL EVENTUAL HECHO O CUESTIÓN ACCESORIA NO ESTARÍA CONEXO A UNA NECESARIA E INDISPENSABLE CUESTIÓN PRINCIPAL, puesto que el juicio ha



*concluido con la sentencia definitiva pasada en autoridad de Cosa Juzgada material".* (B.J. 1915, Pág. 954, Cons. II y B.J. 1941, Pág. 113 42, Cons I y II)." (Sent. No. 148 del 13/12/05, 9. a.m.).- En el caso que nos ocupa mediante el Hecho Probado No. 3, ha quedado establecido que el Doctor Moisés Ruiz Lugo, interpuso un recurso de amparo el cual fue declarado sin lugar, así mismo, que el actor junto con otros trabajadores a las tres y treinta y seis minutos de la tarde del diecinueve de Marzo del año dos mil siete, interpuso una demanda laboral con acción de reintegro en contra del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), la cual fue resuelto mediante Sentencia No. 83, dictada a por el Juzgado Segundo Distrito del Trabajo Ad Hoc de la Circunscripción Managua a las ocho y catorce minutos de la mañana del veinticinco de Octubre del año dos mil doce, que declara sin lugar la acción de reintegro intentada; la misma acción que el actor intenta en esta causa fue resuelto en la sentencia que declara sin lugar la acción reintegro, por lo cual, es claro que ya existe una resolución que resuelve la pretensión del actor en materia de reintegro, donde debía haberse revisado las causales y situaciones que establecen que el despido del trabajador demandante era ilegal, por ser el despido sin procedimiento administrativo, fuero sindical o cualquier circunstancia que establezca la ilegalidad del despido, que tampoco fue declarado por la sentencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, y siendo que en el Hecho Probado No. 4, quedo probado que el demandado opuso la excepción de cosa juzgada, esta Autoridad, vista y valorada el conjunto de pruebas y argumentos de las partes, debe declarar con lugar dicha de excepción de cosa juzgada por cuanto es evidente que la acción que el actor interpone en este proceso ya fue resuelto por una autoridad laboral competente, quien la declaro no procedente sin que existiera recurso alguno en contra de tal resolución, por lo cual, esta adquiere estado de cosa juzgada material y formal.

3.- En Relación a la Excepción Perentoria de Prescripción: teniendo en cuenta que con la resolución de la excepción de cosa juzgada en el considerando anterior, lo que procede es declarar sin lugar la demanda de reintegro, para efectos de fundamentar aún más este resultado, debemos indicar que en el Hecho Probado No. 3, quedo probado que el Doctor Moisés Ruiz Lugo, a las tres y dos minutos de la tarde del siete de Junio del año

dos mil siete, interpuso un recurso de amparo en contra del INSS, en virtud de recibido el 16 de Marzo del año 2007, que el recurrente solicitó su reintegro ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, quien resolvió que la suspensión del acto decretado por el tribunal receptor tiene efectos paralizantes y no restitutorios del goce o disfrute de los derechos que han sido invocados como violados y que mediante Sentencia No. 897 emitida por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, a las doce y treinta y cuatro minutos de la tarde del veinticuatro de Agosto del año dos mil once, declaró sin lugar el recurso de amparo interpuesto por el actor, la que le fue notificada efectivamente el 21 de Mayo del año 2013; por lo cual, el actor interpuso su demanda de reintegro y pago de salarios dejados de percibir dentro de los treinta días posteriores a la notificación de la sentencia de amparo, por lo cual, señala que se encuentra en tiempo y forma la interposición de la demanda.- Sobre este particular esta Autoridad considera que efectivamente el art. 46 del Código del Trabajo, indica lo siguiente: *“Cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, **el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo**, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro”* (Subrayado, cursiva y negrita de esta Autoridad).- De igual forma el art. 260 del Código del Trabajo, nos indica lo siguiente: *“Prescriben en un mes: a) La aplicación de medidas disciplinarias a los trabajadores y las acciones de éstos para reclamar contra ellas; b) **El derecho de reclamar el reintegro una vez que cese la relación laboral**”*. (Subrayado, cursiva y negrita de esta Autoridad). Y para efectos de establecer lo referido a la interrupción de la prescripción, debemos establecer que el art. 262 inciso a) del Código del Trabajo, refiere: *“La prescripción se interrumpe: a) Por gestión o demanda ante la autoridad competente”*.- En el caso que nos ocupa lo que se ha probado es que la parte actora una vez que fue despedido recurrió de amparo en contra del despido, pero este recurso de amparo no interrumpe

el término de la prescripción para efectos del reclamo de reintegro ante la autoridad competente que es el Juez del Trabajo, como lo establece el arto. 46CT, por cuanto, el argumento de la parte actora de que el recurso de amparo representa la acción de recurrir o realizar gestión ante autoridad competente como indica el arto. 262 numeral a) del Código del Trabajo y que por eso se interrumpió el computo de la prescripción, no tiene fundamento legal, por lo cual, también cabe la excepción de prescripción promovida por la parte demandada según Hecho Probado No. 4, por lo cual, aun cuando se estableció en el considerando anterior que opero la excepción de cosa juzgada, aunque esta no existiera la acción del actor ha prescrito, y así debe ser declarada.

4.- En Relación a las Excepciones de Pago y Falta de Acción: en la presente causa, ha quedado establecido en el Hecho Probado No. 1, que el actor recibió su liquidación laboral final bajo protesta de que no renunciaba a sus derechos laborales, sin embargo, la acción de reintegro posterior a la decisión de recibir una liquidación laboral final, establece claramente una discordancia o contraste en cuanto a la acción intentada por el actor. Sobre este particular esta Autoridad Judicial considera que el hecho de que el trabajador haya recibido el pago de una liquidación laboral final, se traduce en el preámbulo de una aceptación del despido y le restringe el derecho de acción de reintegro por un despido ilegal, porque si bien es cierto los derechos laborales son irrenunciables, el hecho de recibir una liquidación laboral final disipa la idea de que el despido se configuro con violación a las disposiciones legales contenidos en el código del trabajo. En sinopsis, en el presente caso, el hecho que resulte la excepción de cosa juzgada y prescripción, y que el demandante aceptara su liquidación, se debe traducir como pago efectivo de sus pasivos laborales, operando de esta forma la excepción de pago opuesta por el demandado y así mismo, la falta de acción.

5.- Después de haber establecido la procedencia y fundamentación de las excepciones perentorias opuesta por la parte demandada, esta autoridad debe tener como resuelto la demanda presentada por la parte actora, declarando la improcedencia de la acción de reintegro y otras pretensiones señaladas por actor en su demanda.

**POR TANTO:**

De conformidad a las consideraciones hechas, disposiciones legales citadas, los criterios jurisprudenciales referidos, artículos 46, 257, 260, 262 del Código del Trabajo vigente, artos. 101 y 102 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social Vigente, la suscrita Juez Quinto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de la Circunscripción Managua, **RESUELVE: I.-** No ha lugar a la demanda laboral ordinaria con acción de reintegro y pago de salarios dejados de percibir que ha interpuesto el Doctor **MOISES RUIZ LUGO** en contra del **INSTITUTO NICARAGUENSE DE SEGURIDAD SOCIAL (INSS)**, Representado por el Licenciado ROBERTO JOSE LÓPEZ GÓMEZ, en su condición de Presidente Ejecutivo. **II.-** Ha lugar a las excepciones perentorias de cosa juzgada, prescripción, falta de acción y pago, opuestos el licenciado OSCAR DANILO RUGAMA ROMERO, en su condición de Apoderado General Judicial del INSTITUTO NICARAGUENSE DE SEGURIDAD SOCIAL (INSS). **III.-** No hay costas.- Adviértase a las partes del derecho que tienen de interponer recurso de apelación en contra de la presente resolución dentro del término de ocho días debiendo expresar agravios en el escrito de interposición, conforme al arto. 130 de la Ley No. 815. Cópiese y Notifíquese. (F) M. Woo. E. Juez. (F) A. Taleno. R. Srio. Es conforme con su original. Managua, veinticuatro de Julio del año dos mil trece.