

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS COMERCIALES

UCC- LEÓN



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

COORDINACIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS

TEMA:

**SISTEMATIZACIÓN DE LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS EN LAS SENTENCIAS
DICTADAS POR EL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES DE
NICARAGUA, EN EL AÑO 2015**

Trabajo monográfico para optar por el Título de Licenciatura en Derecho

Tutor (a):

Lic. Eliseo Raúl Valladares Vanegas

Autores:

Br. Carlos Simeón Latino García

Br. Sharton Hermógenes Pérez Corrales

León, Nicaragua

TEMA:

“SISTEMATIZACIÓN DE LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS EN LAS SENTENCIAS
DICTADAS POR EL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES DE
NICARAGUA, EN EL AÑO 2015”

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
2.1. ANTECEDENTES.....	3
2.1.1. Antecedentes de la Investigación.....	3
2.1.2. Antecedentes Históricos.....	6
2.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
2.3. JUSTIFICACIÓN	12
2.4. OBJETIVOS.....	13
2.4.1. Objetivo General.....	13
2.4.2. Objetivos Específicos.....	13
III. MARCO REFERENCIAL.....	14
3.1. Fuentes del derecho	14
3.2. Jurisprudencia como fuente de Derecho Laboral.....	16
3.2.1. La Jurisprudencia en Nicaragua.....	18
3.2.2. Órganos creadores de Jurisprudencia Laboral	19
3.3. Sistematización	20
IV. DISEÑO METODOLÓGICO.....	24
4.1. Tipo de estudio.....	24
4.2. Área de estudio	25
4.3. Unidades de análisis	25
4.3.1. Universo.....	25
4.3.2. Muestra	25
4.4. Fuentes de información.....	25
4.4.1. Fuentes de información primaria:.....	25
4.4.2. Fuentes de información secundaria	26
4.5. Procesamiento y plan de análisis de la información.....	26
4.6. Operacionalización de las variables.....	27
V. ANALISIS DE RESULTADOS	28
5.1. Sistematización de Criterios establecidos en Sentencias emitidas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en el año 2015.	32
5. 2. Identificación y Clasificación de los criterios	122
VI. CONCLUSIONES.....	125
VII. RECOMENDACIONES	127
VIII. BIBLIOGRAFÍA	128
IX. ANEXOS	129

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales problemas a los que se enfrenta cualquier rama del Derecho, es la dispersión de los criterios que emanan de las sentencias dictadas por las autoridades judiciales de cada materia. El derecho laboral no es la excepción.

Hasta el año 2011, Las sentencias definitivas en materia laboral eran emitidas por las nueve salas laborales de los tribunales de apelación existente en Nicaragua, situación que imposibilitaba la unificación de criterios y, por lo tanto, no era viable hablar de una jurisprudencia laboral nacional, ocasionando entre los profesionales del derecho, confusión y mala praxis en la aplicación de las normas laborales y como consecuencia, mala asesoría y gastos innecesarios por parte de los clientes. Con la conformación del Tribunal Nacional Laboral de Apelación, mediante la ley 755, publicada en la Gaceta N° 57 del 24 de marzo del 2011, se consiguió reducir la proliferación de sentencias contradictorias que, en muchos casos, lesionaban los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores. Esta unificación de criterios, ha venido a ser una realidad que da seguridad jurídica tanto a los empleados como a los empleadores, sean estos nacionales o extranjeros.

En muchos países de América y de otros continentes, el tema de la jurisprudencia como fuente creadora o transformadora del derecho, es considerado un elemento fundamental para el fortalecimiento y ejercicio de la seguridad jurídica. La jurisprudencia constituye por excelencia el resultado de la interpretación y aplicación de las leyes hechas por jueces y tribunales. El presente trabajo monográfico tiene como objetivo la sistematización de los criterios del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, emanados de las sentencias dictadas en el año 2015.

Se toma como periodo de estudio el año 2015, por una razón: en el portal del Tribunal de Apelaciones, este es el único año en donde se encuentran el mayor número de

sentencias dictadas por el Órgano de Justicia; en los otros años, se observa una muestra reducida.

Los criterios enunciados en esta investigación serán organizados siguiendo un orden alfabético en la colocación de cada título y en la parte inferior del mismo se reflejará en negrilla, a manera de referencia, el número de sentencia y fecha en que fue emitida.

El método de investigación utilizado será el Analítico- Inductivo, pues se partirá de un análisis minucioso de las sentencias emitidas por el TNLA en cada caso particular que conoció en un periodo de tiempo determinado, para luego, sustraer el criterio jurídico de dicha resolución, como jurisprudencia, que será aplicada a la generalidad de los casos laborales y que sirvan como herramienta de consulta de los actores judiciales para futuros fallos. Así mismo, la presente investigación es propia de la Hermenéutica Jurídica, con enfoque cualitativo y de corte transversal.

La monografía está estructurada en cuatro apartados. El primero de ellos presenta lo referente al planteamiento de la investigación, destacándose los antecedentes, objetivos y problemática. El segundo aborda el marco referencial a partir de los principales conceptos vinculados a la jurisprudencia como fuente de derecho laboral y su sistematización. El tercer contiene el diseño metodológico a partir del tipo de estudio y los resultados encontrados, es decir, la sistematización de los criterios contenidos en las sentencias emitidas por el TNLA nicaragüense. Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

II. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes de la Investigación

Por su relevancia en el quehacer económico, social y empresarial, el derecho laboral ha sido siempre objeto de estudio no solo jurídico, sino de múltiples disciplinas. Para la realización del presente trabajo, se efectuó una consulta a la bibliografía selectiva del Derecho Laboral, publicada por la Biblioteca de la Asamblea Nacional de Nicaragua, en agosto del 2014, en la que se encuentran una gran colección de libros, monografías, artículos, investigaciones, ponencias, entre otros, relacionados a diversos temas de interés del Derecho Laboral. Sin embargo, no se encontró evidencia de estudios similares al presente, que recojan los criterios esbozados en las sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones de Nicaragua para el año 2015.

En el ámbito académico se encuentra bastos trabajos de tesis y monografías relacionados a la materia laboral, como ejemplo se mencionan: “El Nuevo Juicio Oral Laboral en Nicaragua Primera Instancia, Contenido, Alcance y Constitucionalidad”, tesis presentada por el Licenciado Cristhian Iván Ordoñez para optar a título de Master en Derecho Parlamentario; “Trámite de la Prueba en el Nuevo Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social, Juzgados Laborales de Managua, 20 de Agosto del 2013 y finalizó el 22 de Noviembre 2013”, elaborado por Reynaldo Antonio Alemán Urbina, para optar al título de Licenciado en Derecho; ambos trabajos abordan el tema desde un punto de vista procesal, sin tocar la parte sustantiva del derecho laboral, relacionada a los derechos y obligaciones de los sujetos laborales.

Otro trabajo que tiene relevancia es la monografía titulada: “Fuentes del Derecho del Trabajo que Garantizan y Tutelan los Derechos Laborales en la Legislación

Nicaragüense”, elaborada por estudiantes de la UNAN León, en el 2015, para obtener el título de licenciados en Derecho, misma que constituye un estudio documental y doctrinario valioso, pero no profundiza en los criterios legales que se deben aplicar en la realidad laboral nicaragüense.

Existen además de las publicaciones mencionadas, destacados autores y estudiosos del Derecho Laboral que se han preocupado por la sistematización de criterios legales en esta materia, entre los cuales se destacan los doctores, Rodolfo Sandino Arguello (q.e.p.d), ex magistrado de la Corte Suprema de Justicia, con su valioso libro “Compendio del Derecho del Trabajo Nicaragüense”, que contiene las leyes en materia laboral se habían promulgado en su oportunidad; Donald Alemán Mena, quien ha publicado a lo largo de los años, varias obras que abordan tópicos de interés laboral; su última publicación, “Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social Nicaragüense”, es un estudio del nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, donde utiliza la interrogante o pregunta como un subtítulo guía del tema a desarrollar. La obra está escrita con una metodología que integra el concepto doctrinario o de la institución. La interrogante relacionada con casos concretos y con jurisprudencia, realiza un estudio de dicho Código por institución y no por articulado.

La sistematización de los criterios laborales ha sido preocupación de la misma Corte Suprema de Justicia, quien en diferentes momentos ha encomendado esta tarea a funcionarios y especialistas en la materia; durante el período de 1950 a 1979 se publicaban las sentencias dictadas por el entonces Tribunal Superior Laboral en lo que se llamó: “boletín del tribunal superior del trabajo”.

En el boletín No. 65 de Junio de 1978, por ejemplo, en su portada aparece una nota que dice: “En este Boletín No. 65 se publican las Sentencias hasta Junio de 1962 y principiamos con las de Octubre de 1972 quedando un espacio de 10 años que más tarde lo llenaremos.”

A principio del año 1997, ya con la entrada en vigencia de la ley 185 “Código del Trabajo”, se encomendó esta ardua labor al Doctor Alfonso Valle Pastora (q.e.p.d), ex secretario de la Corte Suprema de Justicia, quien recopiló y sistematizó sentencias emitidas por el Tribunal Superior del Trabajo, que comprenden los años 1980 y 1981.

En marzo del 2013, La Corte Suprema de Justicia, presenta al público “El Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales de septiembre 2011 a mayo 2012. Este primer volumen del Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales recoge una muestra de 126 sentencias, acompañados de 167 criterios laborales, y de su índice.

Este cuaderno forma parte de una nueva etapa en la Justicia Laboral nicaragüense, que inicia en 2011 con la apertura del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Según la Ley No. 755, Ley de Reformas y Adiciones a la Ley No. 260, “Ley Orgánica del Poder Judicial”, la Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción de Managua, se transforma en Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones con jurisdicción y competencia a nivel nacional. (Corte Suprema de Justicia, 2013)

Más tarde, en el 2015, se presenta una edición de los Criterios de la Sala de lo Laboral de los Tribunales de Apelación, donde se recoge gran parte de opiniones emitidas a lo largo de nueve años de labor jurisprudencial del 2000 al 2009. Esta Colección responde según la Dra. Alba Luz Ramos, presidenta de la CSJ, al deseo de conservar la memoria histórica del ejercicio jurisdiccional de estas Salas en este periodo, contribuyendo de esta manera a la difusión del conocimiento jurídico en el ámbito nacional (Corte Suprema de Justicia, 2015).

Desde su creación, mediante la Ley 755 que se promulgó el 24 de marzo del año 2011, el Tribunal Nacional de Apelaciones Laboral de Nicaragua, ha publicado en su sitio Web, diversas sentencias que ha dictado desde entonces, sin embargo, las mismas no han sido publicadas en su totalidad y no están sistematizadas por temas,

sino por orden cronológico y son copiadas íntegramente, complicando un poco su interpretación para quienes no son juristas.

El valor del presente estudio está en la sistematización de las sentencias emitidas por el Tribunal en el año 2015, en atención a diferentes criterios y temas de interés, como las prestaciones sociales, despidos, contratos de trabajo, jornada de trabajo, deducciones, entre otros, presentados de una manera clara y ordenada para el lector.

2.1.2. Antecedentes Históricos

La historia de la administración de justicia laboral en Nicaragua tiene tres momentos: Tribunal Superior del Trabajo, Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua y ahora el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Estos momentos han respondido a hechos jurídico concretos de la historia del país.

El primer Código del Trabajo de Nicaragua, publicado en “La Gaceta” No. 23 del 1 de febrero de 1945, y que entró en vigencia dos meses después por disponerlo así en su Arto. 370; crea el “TRIBUNAL SUPERIOR DEL TRABAJO” en su Arto. 268, así: “Habrá un Tribunal Superior del Trabajo, con asiento en la capital de la República, integrado por un Juez Superior del Trabajo, quien lo presidirá en calidad de representante del Estado, y por un representante de los trabajadores y otro de los patrones”. (Asamblea Nacional de Nicaragua, 1944)

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.J¹. Todos con sus respectivos Suplentes. El primer electo por el Congreso, ese era el Presidente; y de los otros dos, uno debía ser propuesto por el Partido Político que obtuviera el

¹ Corte Suprema de Justicia

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. (Solis, 2012)

Contra las sentencias de este Tribunal no cabía recurso alguno, excepto el de responsabilidad para sus miembros. Así mismo, el Arto. 365 establecía que “Mientras no se nombren Jueces del Trabajo harán sus veces los Jueces Locales y de Distrito de lo Civil, en su caso”. Esta disposición fue la que abrió las puertas a “la civilización” del Derecho Laboral y su aplicación por las autoridades judiciales civiles. Hay que recordar también que en ese momento no había Ministerio del Trabajo. Es decir, Nicaragua tenía un Código del Trabajo que era administrado fundamentalmente por autoridades judiciales civiles. (Malespin, 2012)

Durante ese período, (1950-1979) se publicaban sus sentencias en lo que se llamó: “boletín del tribunal superior del trabajo”.

En el boletín No. 65 de junio de 1978, por ejemplo, en su portada aparece una nota que dice: “En este Boletín No. 65 se publican las Sentencias hasta junio de 1962 y principiaremos con las de octubre de 1972 quedando un espacio de 10 años que más tarde lo llenaremos.” Lo cual, obviamente, ya no se pudo. (Solis, 2012)

Bien puede considerarse que estos treinta y ocho años, fue la “PRIMERA EPOCA” del T.S.T.² y de la Jurisprudencia de lo Laboral Nacional.

² Tribunal Superior del Trabajo

Época Revolucionaria (Segunda Etapa)

El 8 de Enero de 1980 se dictó la primera sentencia del Tribunal Superior del Trabajo en el recién instalado Gobierno Revolucionario, para un total de 1.280 a Diciembre de 1982. Se logró publicar las correspondientes a 1980 y 1981, en sendos tomos No. 1 y 2. Las de 1982, no llegaron a ser publicadas debido a que no hubo interés institucional en financiar un tercer tomo, por haberse ya suprimido el T.S.T., cuando la Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional, máxima autoridad ejecutiva del país, publicó el Decreto 1153 (Gaceta No. 294 del 16 de diciembre de 1982), en cuyo artículo 6 se suprime al Tribunal y se trasladaban sus competencias a la Sala Civil del Tribunal de Apelaciones de Managua. En opinión de Solís (2012) “Esto terminó de “civilizar” la administración de justicia laboral, puesto que a pesar de que las autoridades de primera instancia eran jueces civiles, la segunda instancia era privativa de lo laboral. En este momento inicia la segunda etapa de la administración de Justicia Laboral.

El argumento en favor de ese cambio fue acercar la administración de justicia laboral a la ciudadanía, pero además de “civilizar” la justicia laboral se fragmentó la jurisprudencia laboral en tantas salas de lo civil como hubiera en el país. La excepción fue Managua, donde posteriormente se creó la Sala de lo Laboral, como órgano especializado de administración de justicia laboral. Los dos efectos fueron de trágicas consecuencias para el Derecho Laboral como una rama especializada del Derecho y para la administración de justicia laboral, a lo que habría que agregarle la retardación de justicia dado que las salas civiles de los tribunales de apelaciones les ponían más atención a las causas civiles.

La “civilización” de la administración de justicia laboral, en primera y segunda instancia, creó sentencias totalmente divorciadas de los principios fundamentales del Derecho Laboral, tanto en la parte sustantiva como en lo procesal, generando inseguridad jurídica, principalmente a los trabajadores. La disparidad de criterios era una disparidad que estaba cercada por una concepción civilista.

Nuevo Código del Trabajo (Tercera Etapa)

En 1987 se promulga una nueva Constitución Política que sufre reformas en 1995, la misma incluyen un capítulo exclusivo a los Derechos Laborales. Ante la nueva realidad política, económica y social que Nicaragua vive, se hizo necesario la creación de un nuevo Código del Trabajo. Con este antecedente, nace la Ley 185, Código del Trabajo de Nicaragua” aprobado y publicado en la Gaceta, el 30 de octubre de 1996; y al mismo tiempo una tercera etapa en la administración de Justicia Laboral, ya que con la nueva ley, se crearon instituciones que dinamizaba el proceso laboral.

A partir del año 2006, el movimiento sindical, con la asesoría de algunos académicos, retomó la bandera del Tribunal Superior del Trabajo y así fue que en el año 2007 hubo varias actividades para unificar criterios alrededor de una propuesta. El Instituto Sindical para América Central y El Caribe (ISACC) hizo una publicación en enero del 2008 en la que recoge parte de esa historia, incluyendo la versión que fue presentada como iniciativa de ley a la Asamblea Nacional. (Malespin, 2012)

En la Asamblea Nacional estuvo olvidada todo ese tiempo hasta que, en el 2009, con la discusión del Proyecto de Código Procesal Laboral, en la Comisión Laboral de Reforma al Código del Trabajo, de la Corte Suprema de Justicia, se volvió a poner sobre el tapete la necesidad de crear el Tribunal Superior del Trabajo. La Corte Suprema de Justicia, por unanimidad, aprobó sus criterios sobre la iniciativa de ley, y fue así que se aprobó la Ley 755, Ley de Reforma y Adiciones a la ley 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Algunos de los aspectos importantes a destacar, son relativos al número de miembros del Tribunal, la composición y presidencia del mismo, los años de su periodo y quién los nombra.

Sesenta y cinco años después del nacimiento del Tribunal Superior del Trabajo, Nicaragua cuenta con el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. De tal manera que

la Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua se constituyó en un puente entre el Tribunal Superior del Trabajo y el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

Con el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones y el nuevo Código Procesal Laboral, más el nombramiento de jueces laborales especializados, al menos en cada cabecera departamental, Nicaragua dio un salto cualitativo trascendental en materia de Derecho Laboral. Los sujetos de la relación laboral, cada uno con su actitud, son también protagonistas de este proceso

En el caso particular, el “TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACION”, se vuelve el único órgano de apelación en materia laboral nicaragüense teniendo su particularidad de no existir casación de ninguna forma, es decir se éste órgano emite sentencias definitivas consensuada por los 5 magistrados de la sala, es importante mencionar que éste honorable tribunal tiene un espíritu tripartito el cual involucra al Estado, Trabajador y Empleador, siempre respetando los convenios internacionales firmados por Nicaragua en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Tribunal tiene como única sede la Capital de la República de tal manera que se termina con la dispersión de los criterios jurisprudenciales laborales, garantizando la Seguridad Jurídica. Es un órgano del Poder Judicial, independiente y resolutivo que funciona como instancia de apelaciones para la materia que señala el artículo 275 de la Ley No. 185, Código del Trabajo y el artículo 49 de la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial, sustituyendo en lo pertinente a los Tribunales de Apelaciones señalados en los artículos 270 y 271 ambos de la Ley No. 185, Código del Trabajo.

2.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La materia laboral es de suma importancia no sólo para los profesionales del derecho, pues su aplicación es determinante en la vida democrática del país, por su relación directa con las estructuras económicas y sociales de la nación.

No es un secreto para nadie, que una de las principales dificultades a las que se enfrenta un abogado laborista es la multiplicidad de criterios dispersos relacionados a diferentes tópicos.

Con la creación del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en el año 2011, se resolvió uno de los principales problemas que atravesaba la correcta tutela del Derecho Laboral hasta entonces: la falta de unificación de criterios emanados de los Tribunales de Apelaciones que conocían de los asuntos laborales en las diferentes circunscripciones territoriales del país. Situación que propiciaba la proliferación de sentencias contradictorias, atentando así contra la seguridad jurídica.

Sin embargo, y a pesar de que el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones ha hecho públicas diferentes sentencias que ha dictado desde su conformación, no se han publicado todas, sino una muestra de las mismas. Además, dichas sentencias no se encuentran sistematizadas en razón de los temas de interés, sino que han sido subidas íntegras al sitio web del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

Ante esta realidad es necesario responder la siguiente pregunta de investigación:

¿La sistematización de los criterios establecidos en las sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, permitirá una correcta aplicación y tutela de los Derechos Laborales de los nicaragüenses?

2.3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación tiene como propósito la sistematización de las resoluciones del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones de Nicaragua en el año 2015, con el fin de brindar una herramienta técnica y confiable para los profesionales en Derecho, los empleadores, trabajadores, docentes universitarios, estudiantes y público en general, que contenga los criterios que se están definiendo en todos los ámbitos de la justicia laboral nicaragüense,

La misma tiene un alto grado de utilidad científica para los diferentes actores involucrados en el proceso de enseñanza y aplicación de las normas legales y reglamentarias existentes en materia laboral.

A los estudiantes de Derecho les facilitará el proceso de aprendizaje acerca de los tópicos más relevantes del derecho del trabajo, mediante la aplicación práctica de los criterios y jurisprudencia laboral en el quehacer del Derecho.

Para la Universidad de Ciencias Comerciales (UCC, León) es de gran utilidad; ya que la misma aportará un consolidado de criterios que servirán como fuente secundaria de información y material de apoyo para futuras investigaciones en materia laboral.

A los profesionales del Derecho les permitirá mejorar la asesoría que ofrecen a sus clientes, tanto empresarios como trabajadores, sobre los criterios aplicados evitando a sus clientes procedimientos engorrosos, conflictos judiciales que constituyen altos costos en tiempo y dinero.

Por último, pero no menos importante, constituye un apoyo técnico a los mismos funcionarios del Ministerio de Trabajo y jueces del trabajo para fundamentar sus resoluciones y unificar sus criterios.

2.4. OBJETIVOS

2.4.1. Objetivo General

Sistematizar los criterios establecidos en las sentencias dictadas por el Tribunal Laboral Nacional de Nicaragua en el año 2015.

2.4.2. Objetivos Específicos

- Recopilar las sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones durante el año 2015.
- Extraer los criterios establecidos de las sentencias definitivas dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones durante el año 2015.
- Clasificar en orden temático, los criterios establecidos en las sentencias emitidas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones durante el año 2015.

III. MARCO REFERENCIAL

Es necesario, antes que nada, abordar los conceptos, elementos y características fundamentales para el cumplimiento del objetivo de estudio.

3.1. Fuentes del derecho

En primer lugar, hay que tener en cuenta el concepto de Fuentes del Derecho Laboral, como todos aquellos modos capaces de crear normas jurídicas, así como el medio necesario para que éstas nazcan y que son aplicables a las relaciones entre trabajadores y empleadores, que dan origen al derecho laboral. Hay fuentes formales como el derecho escrito, las decisiones que las personas han tomado, y han codificado y llamado leyes; otras de estas fuentes son la doctrina y la jurisprudencia. Asimismo, existen fuentes materiales derivadas de la costumbre.

La legislación nicaragüense reconoce como fuentes del derecho laboral las siguientes:

Constitución política de Nicaragua: es la ley suprema del país, norma mínima o código fundamental de la nación, carta magna o primalex.

Legislación laboral: es un regulador de relaciones entre trabajadores y empleadores estableciendo derechos y deberes mínimos de estos.

Reglamentos: disposición jurídica que contiene mandamientos obligatorios generales y abstractos, dictados por el estado a través del poder ejecutivo.

Convención colectiva de trabajo: son considerados fuente jurídica de tipo reglamentario pues contienen normas jurídicas y obligatorias aplicables en el ámbito espacial su objeto es la creación de condiciones generales de trabajo.

Disposiciones y normativas ministeriales: son una serie de normas administrativas que son de obligatorio cumplimiento.

Principios generales del derecho: normas impuestas por el pueblo en evolución histórica no plasmadas en leyes ni costumbres.

Convenios internacionales ratificados por Nicaragua: son acuerdos internacionales y tratados bilaterales o multilaterales que afectan situaciones concretas en las relaciones trabajo.

Costumbre jurídica: es la norma creada e impuesta por el uso social capaz de regular una conducta durante cierta cantidad de tiempo.

Derecho común: es lo mismo que derecho civil pues es para el común de las personas por lo tanto es supletorio.

Principios generales del derecho del trabajo: son normas jurídicas plasmadas en la ley, son verdaderamente fuente primaria y no simple subsidiaria.

Jurisprudencia: es la doctrina que tres o más sentencias en una determinada materia y presididas por el mismo criterio emite el tribunal supremo.

Doctrina científica: es aquella que fija criterios de entendimiento y aplicación de la norma jurídica.

Derecho comparado: es el estudio del derecho positivo de otros países en forma general o por ramas o por instituciones.

Analogía: método que consiste en aplicar un precepto o situación dada que de no ser comprendida en el guarda con su supuesto

3.2. Jurisprudencia como fuente de Derecho Laboral.

No es el objeto del presente trabajo analizar si la jurisprudencia es o no fuente del Derecho, se parte de una premisa positiva sobre esta cuestión, pues en la práctica, se observa en los jueces de todas las materias, dictar y fundar sus resoluciones, no solo en el criterio recogido por la ley de la materia, sino por resoluciones precedentes dictadas por otros jueces y magistrados.

El término jurisprudencia ofrece varios significados en el lenguaje jurídico y se pueden encontrar conceptos de los más amplios a los más restrictivos y técnicos.

Para Clemente de Diego, en un sentido amplio, no consiste simplemente en el conocimiento teórico y en la combinación abstracta de las reglas y principios del Derecho, sino también, y sobre todo, “en el arte bien difícil de aplicar el derecho al hecho, es decir, de poner la ley en acción, de restringir o extender su aplicación a las innumerables cuestiones surgidas en el choque de los intereses y en la variedad de las relaciones sociales”. (Clemente de Diego, 2016)

En otras palabras, la jurisprudencia es la ciencia del derecho o teoría del orden jurídico positivo. “La jurisprudencia no implica el conocimiento cualquiera, sino el conocimiento más complejo.

En un criterio más estricto, podría definirse como el criterio constante y uniforme de aplicar el derecho mostrado en las resoluciones del Tribunal Supremo, que es el máximo órgano jurisdiccional de todos los órdenes, y en consecuencia, aquel al que corresponde la labor de controlar la aplicación del derecho hecha por los tribunales de justicia, mediante la unificación de los criterios de interpretación de las normas utilizadas por los mismos. (Díaz, 1997)

En este sentido, se entiende por Jurisprudencia, el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales; en esencia constituyen un medio técnico de

interpretación y elaboración derecho, sirve en primer lugar para fijar el sentido de las disposiciones legales o el alcance de las costumbres jurídicas y en segundo lugar, para llenar las lagunas existentes en la legislación laboral (Serrano, 2010). Conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales, en el ejercicio de las competencias otorgadas por la ley. Siendo la segunda acepción, la que interesa en el presente estudio.

Dentro de las fuentes del derecho Procesal Laboral, la Jurisprudencia tiene un rol importante, pues esta supone un antecedente obligatorio de la aplicación e interpretación de la Ley. Quien le da el valor jurídico a la jurisprudencia es el mismo Código del Trabajo.

Si bien es cierto, los jueces no crean derecho, pues su función radica en la interpretación y aplicación del mismo en los casos concretos a los que son sometidos, también es verdad, que estos no pueden juzgar a oscuras; deben aplicar las leyes análogas, los principios generales del Derecho y los criterios emitidos con anterioridad por otros, llenando así una misión supletoria.

Cuando existen múltiples fallos sucesivos con una interpretación uniforme, la jurisprudencia recibe una aplicación tan firme como la ley misma. Actualmente, la Jurisprudencia es uno de los mejores instrumentos para la comprensión del Derecho Laboral. Es un medio excelente para la integración del derecho, pero para ello, es necesaria la sistematización de la misma, es decir, la coherencia de criterios uniformes y universales aplicada a todos los sujetos del Derecho Laboral.

La jurisprudencia, en su labor de creación y conformación del ordenamiento jurídico, tiene principalmente dos funciones:

- Función depuradora: elimina las normas ilegales, inconstitucionales o contrarias al Derecho comunitario.

- Función complementaria: integra las lagunas legales y selecciona unas u otras opciones interpretativas.

3.2.1. La Jurisprudencia en Nicaragua

Para entender la importancia y trascendencia que tiene la jurisprudencia en materia laboral en Nicaragua, es necesario remontarse a la historia misma del Derecho Laboral.

El Código del Trabajo aprobado en septiembre de 1996, publicado en la Gaceta número 205 del 30 de octubre de 1996, derogó el Código del Trabajo de 1945, el mismo contó de dos libros, el primero, de Derecho Sustantivo y un segundo libro, de Derecho Procesal del Trabajo. Dentro de los principios que recoge este código se observa en el principio IX lo siguiente:

“Los casos no previstos en este código o en las disposiciones legales complementarias, se resolverán de acuerdo a los principios generales del derecho del Trabajo, la jurisprudencia, el derecho comparado, la doctrina científica, los convenios internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común”.

Como se observa, en este principio, aparece la jurisprudencia como un medio de integración de las lagunas y criterios en la interpretación de la norma, igual carácter le otorga a la jurisprudencia el art 269 del Código del Trabajo.

A partir de 1998, con la Ley Orgánica del Poder Judicial, la idea del valor jurisprudencial toma fuerza con el art 13 in fine, que establece: “Los Jueces y magistrados deben resolver de acuerdo a los fallos judiciales precedentes y solo podrán modificarlos explicando detalladamente las razones, que motiven el cambio de interpretación”. Estableciéndose así una aparente vinculación con los fallos precedentes, aunque no dijera de qué instancia deben provenir esos fallos.

El derecho laboral nicaragüense pone como fuente formal la jurisprudencia, sin llegar a determinar cuáles son los órganos capaces de crear, mediante la reiteración de un criterio, dicha jurisprudencia; sin embargo, por lógica jurídica, se debe entender que corresponde a las últimas instancias judiciales, esta tarea. En el caso de lo laboral, sería al Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

3.2.2. Órganos creadores de Jurisprudencia Laboral

La formación jurisprudencial en materia laboral corresponde al Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, ya que este es la última instancia en los juicios laborales, mediante el recurso de apelación.

El Tribunal Nacional Laboral de Apelación, tiene la gran tarea de administrar justicia inspirada en los grandes principios rectores del Derecho laboral y del proceso laboral para ello es necesario la uniformidad de criterios emitidos por este órgano judicial. Debe estar a la altura de la expectativa de las partes de la relación laboral, en búsqueda de la verdad y justicia.

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

Según el Magistrado de la Corte Suprema de Justicia y miembro de la Comisión que elaboró la Ley 815, Dr. Rafael Solís Cerda, la creación del Tribunal Nacional Laboral, se dio con el propósito de agilizar los juicios laborales para combatir la retardación de justicia, agregando que esta instancia nació como una necesidad de unificar la jurisprudencia de materia laboral. Para que el Tribunal Nacional Laboral de Apelación cumpla con la misión de erradicar la retardación de justicia que equipara a toda Nicaragua en materia laboral, debe de tomar en cuenta de manera expedita el

cumplimiento de los principios que rigen el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, quienes son la guía e instrumento para que los magistrados emitan resoluciones ágiles y apegadas a derecho.

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

3.3. Sistematización

Es un término de la familia de palabras de sistema, está asociado a la idea de orden, organización y clasificación de distintos elementos bajo un parámetro determinado. La sistematización es aplicable a la ciencia, pero también a la vida cotidiana, e implica el establecimiento de un sistema u ordenamiento para lograr los mejores resultados factibles conforme al fin a alcanzar (S/A, 2017).

La sistemática jurídica constituye el aspecto teórico de la jurisprudencia técnica definida como la "disciplina monográfica cuyo objeto estriba en exponer, de manera ordenada y coherente las disposiciones consuetudinarias jurisprudenciales y legales que integran cada sistema jurídico.

En este sentido el problema principal consiste en situar las diversas materias del derecho clasificándolas en derecho privado o dentro del derecho público. De tal manera que el objeto principal constituye la agrupación, clasificación sistematización del derecho.

La sistematización es un método de investigación social que ayuda al ordenamiento y clasificación de todo tipo de información, bajo determinados criterios de selección que

están en función de la búsqueda de conocimiento específico, es decir, permite recuperar el conocimiento de experiencia para generar aprendizaje.

Si se considera la investigación como la actividad académica que conduce a la producción de conocimientos, y si se tiene en cuenta que esa actividad se realiza de manera sistemática y rigurosa, se puede considerar la sistematización como investigación si cuenta con ciertos niveles de sistematicidad y rigurosidad, y si es posible identificar en esos procesos las rutas que se siguieron para la producción de los conocimientos. En esta perspectiva, la sistematización se puede considerar como un modo de investigar que parte de la reconstrucción de una práctica para identificar en ella sus rasgos constitutivos y las condiciones de su existencia. El proceso de sistematización debe poderse documentar y comunicar de manera detallada para reconocer en él las rutas y decisiones metodológicas que lo orientaron y para poder saber de dónde surgen los conocimientos que se derivan del análisis de la experiencia. En este sentido, en un proceso de sistematización orientado a la producción de saberes sobre una práctica, no basta con registrar y describir, se requiere diseñar construcciones metodológicas consistentes y rigurosas que posibiliten descomponer y recomponer la experiencia, para avanzar hacia la formulación de hipótesis y marcos interpretativos de los fenómenos que emergen de dichos análisis. Así, los conocimientos derivados de la sistematización no se quedarán en meras caracterizaciones o valoraciones, sean éstas críticas o positivas. (Abril, Martínez, & Zuluaga, 2015).

Aunque el concepto de sentencia es bastante utilizado, no sólo en el ámbito jurídico, es necesario abordar el concepto, a fin de ilustrar su importancia como objeto de análisis.

La sentencia es una resolución judicial dictada por un juez o tribunal que pone fin a la litis (civil, de familia, mercantil, laboral, contencioso-administrativo, etc.).

Según la doctrina, las sentencias se clasifican atendiendo los siguientes factores:

- Por la presencia/ausencia del demandado:

Sentencia contradictoria: cuando el demandado está presente en la causa.

En rebeldía: cuando la sentencia se dicta sin la presencia del demandado.

- Por la posibilidad de impugnación:

Sentencia firme: aquella contra la que no cabe la interposición de ningún recurso, ordinario o extraordinario. Y cuando ambas partes dejan transcurrir el tiempo y no interpone recurso impugnatorio. Está amparada por el principio de cosa juzgada.

Sentencia no firme o recurrible: es aquella contra la que se pueden interponer recursos.

- Por el grado de jurisdicción

Sentencia en primera instancia: la que devienen de los órganos de primera instancia, por su competencia y jurisdicción.

Sentencia en apelación: cuando se recurre, bien sea al mismo órgano o al inmediatamente superior (Audiencia Provincial).

Sentencia en casación: es aquella que se emite por el Tribunal Supremo pretendiendo casar la causa.

- Por la forma:

Sentencia escrita: la que se redacta por escrito y de esa manera se da a conocer a las partes.

Sentencia oral: la que se expone oralmente ante las partes involucradas, quienes quedan notificadas en ese mismo acto

Otro término que debe ser definido es el de criterio, que de manera general, es considerado como la regla o norma a la cual se establece un juicio o se toma una determinación; juicio o decisión que se adopta sobre una cosa.

Es aquello que permite establecer las pautas o principios a partir de los cuales se puede distinguir una cosa de la otra, como, por ejemplo, lo verdadero de lo falso, lo correcto de lo incorrecto, lo que tiene sentido de lo que no. Así, el criterio se asocia a la facultad racional del ser humano para tomar decisiones y realizar juicios.

Desde el punto de vista jurídico, El término criterio tiene su origen en un vocablo griego que significa “juzgar”. El criterio es el juicio o discernimiento de una persona. Por ejemplo: “A mi criterio, el árbitro tendría que haber sancionado falta contra el arquero”, “El criterio artístico de estas polémicas obras es cuestionado por muchas personas.

Sin lugar a duda, los considerando de las sentencias emitidas, en este caso, por el TNLA, consituyen verdaderos juicios de valor, que recogen el criterio jurídico sobre asuntos laborales, criterios que emanan de la autoridad judicial máxima. (Pineda, 2018)

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de estudio

La presente monografía tiene como propósito la sistematización de los criterios laborales emitidos por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones de Nicaragua, en sus sentencias durante el año 2015, para ello se utiliza el método analítico -inductivo, pues se parte del análisis de las sentencias emitidas por el TNLA para casos concretos, que posteriormente serán evocados por las partes y servirán de base para aplicar a la generalidad de casos del Derecho Laboral a partir de dichas resoluciones, como jurisprudencia.

Al mismo tiempo se utilizó una metodología jurídica con enfoque hermenéutico, encaminada a descubrir, hallar contradicciones, deficiencias, omisiones entre las normas o el sistema jurídico, en este caso, con las resoluciones judiciales emitidas por el TNLA.

El estudio tiene enfoque cualitativo ya que el mismo expone y describe de manera ordenada las opiniones jurídicas emanadas de la labor jurisprudencial del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, en el año 2015, sin profundizar en las causas y efectos que las mismas tienen en el quehacer jurídico laboral, pues esta tarea sería objeto de futuros estudios.

El diseño es no experimental, al no ver una manipulación de variable, sino sólo una observación de la misma. Es de corte transversal porque se desarrolla en un período de tiempo determinado.

4.2. Área de estudio

Derecho Laboral, conjunto de normas que reglan las relaciones emanadas entre empleador y trabajador, como resultado de la prestación de un servicio individualizado.

4.3. Unidades de análisis

Las unidades desde el enfoque cualitativo son las resoluciones judiciales emitidas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones durante el año 2015, 150 para ser exactos, y que abordan aspectos de primer orden en el Derecho Laboral.

4.3.1. Universo

Son todas las sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones de Nicaragua desde su creación en el año 2011.

4.3.2. Muestra

Se seleccionaron por conveniencia, y con un enfoque no probabilístico, los fallos emitidos y publicados por el TNLA en el año 2015, en el portal de la Corte Suprema de Justicia³. Se escogió este año debido a que es en el que más se encontraron sentencias publicadas por el TNLA, un total de 101 resoluciones; y aunque no son el total de sentencias emitidas en este periodo, constituyen un número representativo que sirven para la sistematización de los criterios laborales que el Órgano Jurisdiccional emite cada año. En esta muestra se encontraron 59 criterios laborales.

Criterios de Inclusión

- Que las sentencias hayan sido dictadas por el TNLA en el año 2015
- Que se encuentre en el sitio Web del Poder Judicial

4.4. Fuentes de información

4.4.1. Fuentes de información primaria:

- Constitución Política de la República de Nicaragua (1987).

³ www.poderjudicial.gob.ni

- Ley No. 185, Código del Trabajo de Nicaragua.
- Ley No. 815, Código Procesal Laboral de Nicaragua
- Sentencias emitidas por el TNLA. www.poderjudicial.gob.ni
- Entrevista dirigida al Presidente del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, semiestructurada, abierta y administrada, misma que será grabada a fin de guardar la fidelidad de las respuestas. (Ver Anexo 1)

4.4.2. Fuentes de información secundaria

Libros, folletos, estudios similares, internet, información obtenida de la Corte Suprema de Justicia

4.5. Procesamiento y plan de análisis de la información

Para el procesamiento de la información se utilizará técnicas cualitativas. La entrevista que se hizo al presidente del TNLA, fue grabada y transcrita en el programa Microsoft office. Para desarrollar la investigación se cumplirán los siguientes pasos:

- Se realizó revisión documental de las sentencias emitidas por el Tribunal Nacional Laboral de apelaciones que se encuentra en el sitio oficial del Poder Judicial.
- Se identificaron y clasificaron los criterios esbozados en las sentencias analizadas, de acuerdo a los temas de interés. Para este proceso de clasificación se ordenaron los criterios por tema y en orden alfabético. Al final de cada criterio se colocó el número de la sentencia y la fecha en que fue emitida.
- Se plasmaron en los resultados de la investigación de manera temática, los diferentes criterios emanados de las sentencias del TNLA, objeto de estudio.

4.6. Operacionalización de las variables

Objetivo	Variable	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores
Sistematizar los criterios establecidos en las sentencias dictadas por el Tribunal Laboral Nacional de Nicaragua el año 2015	Sistematización de los Criterios Jurídicos dictados por el TNLA	La sistematización es la conformación de un sistema, de una organización específica de ciertos elementos o partes de algo.	Recopilación Identificación Clasificación Redacción	101 Sentencias del 2015 TNLA
	Criterios Jurídicos	Un criterio jurídico es la opinión técnica emanada de la autoridad competente sobre temas que son sometidos a su conocimiento		

Fuente: Elaboración de los autores

V. ANALISIS DE RESULTADOS

Como se explicó en el diseño metodológico de la presente monografía, para la sistematización de los diferentes criterios emitidos por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, se han seleccionado 101 sentencias emitidas por el Órgano Jurisdiccional en el año 2015, en las mismas se identificaron 59 criterios temáticos. A modo de aclaración, es importante decir, que se encontraron sentencias en las que se recogía más de un criterio.

Antes de presentar los criterios ordenados, se hace necesario tener como referencia los puntos más relevantes extraídos de la entrevista que se le hizo al Magistrado Presidente del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones⁴.

Para el Magistrado, la Jurisprudencia Laboral ha tenido distintos comportamientos en diferentes periodos, desde que el derecho laboral se creó y se independizó. En Nicaragua a partir del año 1945, se crea el Tribunal Superior del Trabajo hasta 1982 hasta en ese momento se tenía jurisprudencia laboral unificada, luego se dio paso a una etapa donde se encuentran criterios dispersos, ya que los recursos de apelaciones eran conocidos por nueve salas de apelaciones que tenían probablemente criterios distintos y encontrados sobre los mismos temas.

En el año 2011 se crea el TNLA, con el fin único de establecer criterios uniformes sobre los temas que estaban dispersos en los distintos tribunales y esa unificación se vino a ratificar con la aprobación de la Ley 815 “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”, en el año 2013. Con la aprobación de ésta Ley se viene a ratificar la trascendencia e importancia que reviste en brindar seguridad jurídica a los distintos sectores del país, a la medida que se emitan criterios unificados, a esa medida los empleadores y los trabajadores ya se atienen a las reglas del juego que están prefijadas y conocen las formas en que se va a resolver un determinado conflicto, es

⁴ Ver Anexo

decir, no hay un clima de unificación y estabilidad jurídica pues las sentencias están acompañadas de criterios sólidos en la Jurisprudencia. La Ley 815 “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social” contribuye a fortalecer ese carácter de la Jurisprudencia cuando en el artículo 3 establece que es Fuente del Derecho Procesal del Trabajo (Pineda, 2018).

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones debe considerarse como un máximo tribunal en materia de trabajo y a su vez una Fuente del Derecho Laboral.

En cuanto a la sistematización de criterios, el Magistrado consideró que esta es una idea fantástica, que ellos como tribunal han venido trabajando en ese sentido, en su momento van a publicar material que servirá de mucho a la población nicaragüense, pero son muy cuidadoso. Están culminando algo similar a la sistematización de criterios, porque la jurisprudencia debe convertirse en una herramienta principal para todos los sectores, especialmente para el litigante que debe dominar la jurisprudencia, antes de ir a entablar una demanda y quedar claro cómo piensa el tribunal para saber cuál será la eventual sentencia.

En el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones no existe un área específica de sistematización de criterios, el trabajo se ha hecho por los mismos Magistrados en coordinación con el centro de documentación judicial de la Corte Suprema de Justicia, que es la instancia de apoyo en los temas didácticos.

Algunos datos relevantes

Aunque el Tribunal debería estar integrado con 5 Magistrados propietarios y 3 Suplentes, actualmente están en funciones 4 Magistrados, cada uno de ellos cuenta con dos funcionarios proyectistas de sentencias, para la aprobación de sentencia se necesita una mayoría de tres. El principio de celeridad demanda una pronta solución a todos los casos que llegan de todo el país. Obviamente que cada Magistrado trabaja en el análisis y filtración de sus proyectos y que a su vez le permite que los proyectistas

elaboren proyectos adecuados a la forma de cada magistrado propone sus asuntos, en el proyecto que elabora un abogado proyectista viene el pensamiento del magistrado y no del abogado proyectista, finalmente quien decide si se aprueba o no son los magistrados en pleno.

Requisitos para Interponer Apelación

Ahora mismo con la Ley 815, “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”, el procedimiento para interponer Recurso de Apelación en Materia Laboral deberán cumplir unas series de procedimientos, primeramente que el juzgado de primer instancia dicte sentencia, luego en ocho días la parte que va apelar lo hace y presentado el recurso de apelación el mismo juzgado que dictó manda a oír la expresión de agravios al apelado para que éste conteste los agravios en el término de diez días, con la salvedad que el apelado a su vez de contestar puede apelar al contestar los agravios, puede adherirse a la apelación y a su vez convertirse en apelante activo, en este caso si lo hace tendrá que mandarse a oír nuevamente esa expresión de agravio que el presente, luego armado ese cuadro de apelación, el juzgado lo remite al Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, esta autoridad lo recepciona y se dedica única y exclusivamente al estudio de expediente físico y audio de grabación de las audiencias de juicio que son audiencias orales y procede a dictar sentencia.

El plazo de éste honorable Tribunal para dictar sentencia es de 60 días contados a partir de que el expediente llega al tribunal, éste ha sido un tema que no lo estamos cumpliendo todavía, pero si estamos tratando de hacer esfuerzos grandes para apegarnos a esa resolución pronta que necesita el ciudadano. Éste Tribunal ha tenido una mora judicial desde su apertura con 900 juicios acumulados, en el momento que la Ley 755 se promulga en marzo del 2011 en ese momento los tribunales de apelaciones dejaron de conocer y empezaron a remitir los expedientes al Tribunal Laboral lamentablemente los Magistrados del Tribunal no estaban nombrados, hasta en julio del año 2011, y empezaron realmente a funcionar y dictar sentencia en el mes

de septiembre por razones de infraestructura, en estos momentos cuando hablamos de plazo para dictar sentencia anda en los 90 a 100 días.

En relación a los recursos de apelación que más se interpone en este Tribunal es en el primer lugar:

- 1- Las Liquidaciones
- 2- Horas extras
- 3- Reintegro por despidos violatorios

Durante la presente investigación y del análisis de las sentencias estudiadas, se observó en muchas de ellas el disenso de alguno de los Magistrados propietarios en cuanto al criterio plasmado en la resolución, al preguntársele sobre este particular, el Magistrado Presidente, explicó que cada Magistrado en un tribunal pluripersonal pueda emitir su criterio que el estime conveniente de acuerdo a su manera de pensar y analiza en determinado asunto, éste tribunal en pleno es muy respetuoso.

A partir del mes de marzo, abril del año 2017, la composición del tribunal ha permitido que sus sentencias hoy se emiten en un consenso y que la tendencia de votos disidentes es nula, esto contribuye como se dijo anteriormente garantizar la paz jurídica y social.

Igualmente una de las razones por la cuales nace esta investigación fue a criterio de los investigadores, la disparidad que existe entre las resoluciones Administrativas emitidas por el MITRAB y EL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES, en muchos casos se observa que el MITRAB se atribuye facultades que podrían estar dentro del límite de sus funciones, al preguntársele al Magistrado, el respondió, que como máxima autoridad en materia laboral, el TNALA no tiene una coordinación en la unificación de criterios con el MITRAB, “Creemos que el MITRAB debería estar pendiente de los criterios jurisprudenciales y adecuar sus actuaciones conforme a los criterios jurisdiccionales que nosotros emitimos”.

5.1. Sistematización de Criterios establecidos en Sentencias emitidas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en el año 2015.

1. CRITERIO: ABANDONO

El demandado, aquí recurrente alega que la parte actora ABANDONÓ su puesto de trabajo al no presentarse a laborar sin dar ningún aviso previo y que tal actuación la privó del derecho a la indemnización por años de servicio, este tema ya se abordó en reiteradas sentencias como la N° 7/2012 del 20/01/12 a las 11:30 am, al respecto considera este Tribunal Nacional, que una cosa es que el actor renunciara de forma inmediata a su puesto de trabajo, y otra que abandonara su puesto de trabajo y para la última de estas figuras, se requiere del agotamiento de la vía administrativa de parte del empleador, para la autorización del despido por abandono. Ante tal panorama, no puede la parte demandada mezclar tales figuras o supuestos, lo cual trae como consecuencia una duda razonable a favor de la trabajadora (Principio Fundamental VIII C.T.). Al alegarse abandono de trabajo es el empleador quien se obliga a haber demostrado administrativamente la existencia de ese abandono como causa justa para terminar la relación laboral, lo que no ocurrió en el caso de autos, ya que el empleador no agotó la vía administrativa ante el MITRAB y así se hace constar en documento visible a F-41 que comprueba tal circunstancia, lo anterior trae como consecuencia, que el empleador tenga que pagar la Indemnización por Antigüedad a que alude el Art. 45 C.T. criterio que también ha sostenido este Tribunal en reiteradas sentencias.

SENTENCIA No. 34-28/01/2015

2. CRITERIO: ASEGURAMIENTO DE LOS TESTIGOS

En inicio del estudio del caso de autos, resolveremos primeramente el agravio esgrimido a las pruebas testificales que fueron declaradas extemporáneas en la Audiencia de Conciliación y Juicio. Así pues, observamos que la Audiencia había sido fijada para el día trece de marzo del año dos catorce (fol. 23), procediendo la parte

demandada a proponer a sus testigos, hasta el día tres de marzo del año dos mil catorce (fol. 36); es decir, al noveno día previo a la Audiencia, contraviniéndose así lo establecido en el Art. 79 numeral 1 de la Ley N° 815, ya que toda prueba que precise citación o requerimiento, debe ser asegurada con al menos diez días previos a la Audiencia. En tanto como Jurisprudencia Nacional Unificada, al tenor del Art. 3 inciso b) de la Ley N° 815, siendo por ello improcedente este agravio, ya que la actuación de la Judicial, al declarar extemporáneos a dichos testigos se encuentra conforme a la Jurisprudencia de este Tribunal sobre este tema, por tanto se desestima el presente agravio.

SENTENCIA No. 97-29/01/2015

3. CRITERIO: ASEGURAMIENTO DE LA PRUEBA

En cuanto a la queja del actor en el sentido de que el Juez A quo desestimó las pruebas testificales y la exhibición de documentos con el argumento de que las mismas son extemporáneas en la audiencia de conciliación y de juicio y no lo hizo de previo a la referida audiencia. El art. 79 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social estatuye: “Aseguramiento y anuncio de medios de prueba 1. Además de solicitarse en la demanda, las partes podrán pedir al órgano judicial, al menos con diez días de antelación a la fecha señalada de la audiencia de juicio, aquellas pruebas que, habiendo de practicarse en el mismo, precisen diligencias de citación o requerimiento, sin perjuicio de su admisión y práctica en su fase probatoria. El órgano judicial accederá a esa previa petición si la estimare fundada, no exorbitante y además, relacionada con su objeto, pudiendo denegarla por estas causas, sin perjuicio de que sean de nuevo propuestas, admitidas y practicadas durante el juicio o acordarlas en diligencia final, una vez concluido el mismo; y 2. Con al menos cinco días de anticipación a la audiencia de juicio ambas partes deberán anunciar los medios de prueba de que intentarán valerse, sin perjuicio de que puedan aportarse en la audiencia otras pruebas que tengan la calidad de sobrevenidas. En ambos casos su admisibilidad será resuelta por la autoridad judicial en la audiencia de juicio en función de su pertinencia para el litigio”. Disentimiento: “La suscrita Magistrada, ANA MARIA

PERERIA TERAN, disiente de la presente resolución, por el criterio de mayoría que se ha venido sosteniendo alrededor del aseguramiento obligatorio de pruebas” en el nuevo proceso laboral y de seguridad social (Ley No. 815 CPTSS), razones que se encuentran pormenorizadamente explicadas al pie de la Sentencia No. 305/2014 dictada por este Tribunal a las nueve de la mañana del doce de mayo del año dos mil catorce, existiendo NULIDAD ABSOLUTA en la presente causa al no haber sido evacuada la prueba testifical anunciada en tiempo y forma por la parte actora,, causándosele una flagrante violación al Arto. 34 de la Constitución Política, al habersele cercenado el derecho elemental a la defensa, debido proceso y derecho fundamental a la prueba.”. Cópiese, notifíquese y con testimonio de lo resuelto, vuelvan los autos al Juzgado de origen.

SENTENCIA No. 93-29/01/2015

4. CRITERIO: AGRAVIOS

De conformidad al Arto. 350 C.T., este Tribunal debe revisar el proceso en los puntos de la resolución que cause agravio a la parte apelante.

En tal sentido de la revisión exhaustiva del escrito de expresión de agravios podemos constatar que el apelante no ha cumplido con el requisito establecido en la legislación laboral para expresar los daños que le causa la sentencia recurrida, no señala expresamente cual es el agravio y que fue lo que el judicial consideró y que no está conforme a derecho.

Ejemplo No.1 de citas expresadas por el demandante: Agravio Tres: “Me causa agravio que, la Constitución Política en su Arto. 82 numerales 5 y 7 estatuyen estabilidad en el trabajo, pago de vacaciones y décimo tercer mes, y el Arto. 45 CT, la indemnización por años de servicio y artículo 57 CT, que ordena el pago del tiempo extraordinario. De esos preceptos se colige que sin mayor analogía jurídica laboral; estamos frente a un caso en el que es obvio concederle al trabajador el derecho de

recibir el pago de su liquidación final demandada y la señora juez, contrario a esto, más bien declaró con ¿no ha lugar? mi justa demanda”.

Ejemplo No.2 “Pido honorable Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones que la sentencia dictada por la señora Juez A Quo Civil Único de Rivas a las ocho de la mañana del día 22 de julio del dos mil trece, sea revocada, ordenándose el pago al menos parcial de los conceptos que he demandado...” (f. 87). Es evidente que ni siquiera menciona porqué se le debe realizar un pago parcial en caso de no darle lo solicitado, ni dice cuánto es lo que considera como pago parcial. Tal situación impide a este Tribunal pronunciarse sobre los supuestos agravios que expone el recurrente. El agravio es la medida del recurso, lo que significa que la parte recurrente tiene la obligación de exponer a este Tribunal los daños que le causa la sentencia recurrida

“El apelante en su escrito de expresión de agravios deberá enumerar con la precisión posible los puntos de hecho y de derecho que los motiven”, el cual es aplicable en el presente caso, tal como lo establece el Arto. 404 del CT como Derecho Supletorio, que dispone: “Las autoridades laborales aplicarán por analogía el procedimiento común. Lo no previsto en este Código se sujetará a lo prescrito en el Código de Procedimiento Civil”

SENTENCIA No. 45-28/01/2015

5. CRITERIO: AGRAVIOS.

A juicio de este Tribunal Nacional, las quejas expuestas por la parte apelante en su escrito de expresión de agravios y que se sintetizan en los incisos 1º y 2º del considerando primero de esta sentencia, no constituyen verdaderas quejas o agravios, pues en su contenido no expresan verdaderos daños o perjuicios que la sentencia recurrida le haya causado al apelante.

SENTENCIA No. 124 30/01/2015

6. CRITERIO: AGRAVIOS

Este Tribunal considera que el recurrente en su escrito de apelación y expresión de agravios únicamente se ha limitado a negar en deber la cantidad ordenada a pagar por el Juzgado A Quo, haciendo afirmaciones tal cual se tratase de una contestación de demanda, sin atacar la parte considerativa que conlleva al judicial a resolver de la forma en que lo hizo, generalizando su reclamo a la totalidad de lo ordenado a pagar cuando en la sentencia la suma ordenada a pagar está compuesta por la sumatoria de diversas prestaciones ordinarias, indemnización y pagos por jornadas extraordinarias, de manera que tales argumentos distan de lo que en derecho debe considerarse como verdaderos agravios.

SENTENCIA No. 133 30/01/2015

7. CRITERIO: ABSOLUCION DE POSICIONES

En dichos autos, la señora juez, a solicitud de la parte actora, cita a absolver posiciones las señoras Martha Betania Fonseca Collado en su calidad de Directora de Recursos Humanos del Ministerio de Educación y a la señora Reina Isabel Vergas Urbina en su calidad de Responsable de Personal del referido Ministerio. Resulta, que el arto. 338 C.T., es categórico en establecer: "...En la primera instancia las partes PODRÁN PEDIR POR UNA SOLA VEZ QUE LA CONTRAPARTE se presente a declarar, o absolver posiciones...

De lo anterior, se puede decir que la prueba de absolución de posiciones únicamente puede ser pedida a las partes (actor/demandado) que en este caso el demandado es el Estado de Nicaragua representado por el Procurador General de la República, doctor Hernán Estrada Santamaría, quien ostenta la representación legal del Estado de Nicaragua por Imperio de la Ley N°411 "Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República". Siendo este el funcionario competente y la contraparte del actor (arto. 338 C.T.) facultado para absolver posiciones vía informe de conformidad a lo establecido en el arto. 1221 Pr.

SENTENCIA No. 52-28/01/2015

8. CRITERIO: ABSOLUCION DE POSICIONES

Revisado el proceso, encuentra esta autoridad que los agravios de la parte demandada hoy recurrente consisten en que en la resolución apelada se deniega el citar a absolver posiciones a la señora Magdalena Ramos, por no ser parte en el juicio. Esta autoridad considera que el A quo actuó correctamente por cuanto el Arto. 338 C.T., habla de que se puede citar a absolver posiciones a la "parte" y "contraparte". Las partes materiales, pues, en el presente juicio son el demandante menor Joyson Antonio Ramos Logan, representado por la Licenciada Julia Mayra Urroz en su calidad de Guardador Especial (parte formal); y el señor Luis Alberto Medrano Pérez en su calidad de demandado y propietario del Taller Rey de Reyes (parte material).

SENTENCIA No.: 107 29/01/2015

9. CRITERIO: APORTACION DE DOCUMENTALES

Considera entonces este Tribunal, que las documentales visibles, aparte de no haber sido aportadas a través de un escrito, tampoco tienen carácter de pruebas sobrevenidas, razón por la que no debieron ser admitidas e incorporadas en la Audiencia como prueba, siendo confusa la forma en que fue llevada a cabo la Audiencia, causando una notoria indefensión a la parte actora. Ahora bien, si esos documentos son los que fueron exhibidos a solicitud de la parte actora, los mismos debieron ser aportados a través de un escrito, para así poder determinar si fueron aportados o no en el término de ley.

SENTENCIA No. 150 30/01/2015

10. CRITERIO: AUTORIDAD COMPETENTE PARA CONOCER DEL REINTEGRO

Éste Tribunal corrobora que los actores fueron despedidos los días veinticuatro y veintiséis, ambos del mes de septiembre del dos mil nueve, según confesión de éstos acaecida en su libelo de demanda, procediendo ambos a interponer su demanda

hasta el cuatro de marzo del dos mil diez, es decir, a más de cinco meses de haber sido despedidos, como bien señaló el juez en su sentencia (Ver Considerando III de Derecho, Fol. 122), en contravención al plazo de un mes a que alude el Art. 260 C.T., cual mandata: “Prescribe en un mes... b) El derecho de reclamar el reintegro una vez que cese la relación laboral.” . La “justificación” de los actores por su tardanza, es que, a criterio de éstos, el lapso transcurrido en sede administrativa no debe ser computado a efectos del cómputo de la prescripción. Lo anterior no es nada nuevo para este Tribunal,

Por cuanto la parte demandante no acudió ante la autoridad competente para hacer uso de su derecho en el plazo antes referido, compareciendo a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación individual del Ministerio del Trabajo como se hace constar a Folios 23, 24, 25 y 26 de primera instancia, esto en el entendido de que la acción de reintegro debe ser intentada ante el Juez del Trabajo que es la única autoridad competente para conocer de este tipo de demandas, tal como lo dispone el Arto. 46 C.T. en la parte que reza: “... 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... El Juez del trabajo deberá resolver estos casos dentro de los treinta días desde que se interpuso la demanda...”.

SENTENCIA No. 61-28/01/2015

11.CRITERIO: CARGA DE LA PRUEBA

Del pago de vacaciones, una vez que el demandado admite la existencia de la relación laboral, tendrá la obligación de demostrar con documentos como lo son planillas o comprobantes de pago tales hechos, carga con la cual no cumplió el demandado pues no presentó tales pruebas que no rolan en el expediente, lo que lógicamente genera la procedencia del derecho reclamado, puesto que con la afirmación del demandado no solamente implica lo anterior, sino que además significa el reconocimiento de la

certeza de existencia del referido derecho a vacaciones que el demandante pretende. La consideración de este Tribunal procede es desestimar los agravios del recurrente y declarar sin lugar el recurso de apelación confirmando la sentencia apelada, aclarando además que el demandado apelante presentó un segundo escrito de Apelación y expresión de agravios.

SENTENCIA No.8-19/01/2015

12.CRITERIO: CARGA DE LA PRUEBA

Dicho conflicto entre las partes es la negación de la existencia de la relación laboral, al respecto este Tribunal en anteriores casos ha considerado que si el empleador alega la existencia de una relación de naturaleza civil fundada en la prestación de servicios profesionales está obligada a presentar el contrato escrito de servicios profesionales y en caso de no hacerlo se considera la existencia inequívoca del vínculo laboral,

Al no demostrar la parte demandada la prueba como lo es el Contrato firmado por las partes, se evidencia muy claramente una existencia del vínculo laboral, lo que cabe es declarar con lugar la demanda del actor en cuanto a sus prestaciones ordinarias consistentes en vacaciones, décimo tercer mes, multa por falta de pago del décimo tercer mes e indemnización del Arto. 45 C.T.

Es más que obvio que el empleador brindó un tratamiento jurídico tributario que no correspondía, implicando ello un perjuicio a la remuneración del trabajador por lo que es acertado que se ordene la restitución de lo que el actor dejó de percibir al afectársele con deducciones que no procedían.

SENTENCIA No. 16-19/01/2015

13.CRITERIO: CARGA DE LA PRUEBA

Lo que nos ocupa en el presente caso es determinar la existencia o no de la relación laboral de los sujetos involucrados, se encuentra de que la parte actora aseguró como

medio de prueba documentales que rolan en la diligencias de primera instancia, consistentes en una Acta de Comparecencia emitida por un Abogado Conciliador del Ministerio del Trabajo, Citación a Conciliación emitida por el Ministerio del Trabajo y una Carta de Renuncia, que rolan en los folios 6, 7, y 8, las que fueron admitidas por el Juez A quo en la Audiencia de Conciliación y de Juicio, se tiene que decir, que dichas documentales no producen efecto de plena prueba en cuanto a tener por probada la existencia de la relación laboral entre las partes, ni mucho menos demuestran las pretensiones reclamadas por el demandante, tal y como lo determinó el Juez A quo en el Considerando 1) y 2) de las Fundamentaciones Jurídicas, de la sentencia recurrida, consideraciones que a criterio de esta autoridad son correctos y acertados, de los cuales no existe censura alguna al respecto, sumado a ello no se demostraron los elementos que configuran propiamente una relación laboral, cuando efectivamente la carga de la prueba le corresponde al actor conforme el art. 54 de la Ley 815 CPTSS que establece: “Carga de la prueba corresponde al demandante la carga de probar los hechos constitutivos o indicios de los mismos que fundamentan o delimitan su pretensión”.

Puestas así las cosas y siendo que el demandante no demostró, la supuesta relación laboral que la unía al empleador, la carga probatoria con la que el demandante incumplió como anteriormente se dijo, se confirma íntegramente la sentencia por estar ajustada a derecho

SENTENCIA No. 35-28/01/2015

14. CRITERIO: CARGA DE LAPRUEBA

Éste Tribunal Nacional manifiesta que tales medios de pruebas no pueden por sí solos acreditar el derecho de la parte actora a recibir el pago de prestaciones e indemnizaciones ordenadas a pagar en la sentencia recurrida, por cuanto el demandante no propuso medios de pruebas destinados a demostrar fehacientemente, en caso particular el demandado es en deberle lo reclamado, tales como la exhibición de documentos que demostrasen la falta de tales pagos, como por ejemplo las

planillas y/o comprobantes de pagos que por ministerio de ley lleva la cooperativa demandada o la exhibición de hoja de liquidación respectiva, de forma tal que el demandante faltó a su responsabilidad probatoria a la cual estaba obligado según lo dispuesto en el Arto. 54 de la Ley No. 815., resultando así que la carga probatoria no fue evidente acto que conlleva a una falta a su responsabilidad de lo cual está obligado Arto.54 de la Ley 815.

SENTENCIA No. 02-19/01/2015

15. CRITERIO: CARGA DE LA PRUEBA

La parte actora, éste lo impugnó por falso, habiendo tramitado el juez el incidente de falsedad, requiriendo que el empleador-demandado exhibiera la hoja de liquidación final en ORIGINAL, documento que de forma inverosímil no fue presentada por el demandado bajo el argumento de que fue “extraviado” sin demostrar esta afirmación como era su especial obligación al tenor del arto. 1079 y 1080 Pr. “La obligación de producir prueba corresponde al actor; si no probare, será absuelto el reo, más, si éste afirmare alguna cosa, tiene la obligación de probarlo” “El que niega no tiene obligación de probar, a no ser que la negativa contenga afirmación.”

Por ende, ante la conducta del demandado en el presente litigio, donde en un primer momento niega de forma rotunda la existencia de la relación laboral y posteriormente se contradice a sí mismo aportando una Hoja de Liquidación que fue cotejada conforme a su original, documento que al ser impugnado por falso, el empleador no pudo aportar el original para verificar la veracidad de las firmas, ni mucho menos aportó otro comprobante de pago que demostrará de forma fehaciente la cancelación de prestaciones laborales, conlleva a criterio de este Tribunal que sus alegatos, planteamientos, estrategias y agravios no puedan ser atendidos, al denotarse una evidente y flagrante deslealtad procesal en el presente juicio laboral, pudiendo el juez efectivamente haber declarado con lugar la demanda en base a la sólida jurisprudencia de este Tribunal respecto a las consecuencias de negación de la relación laboral, a como correctamente fue abordado por la autoridad judicial en las

consideraciones jurídicas número 2 de la sentencia recurrida, aplicando una presunción humana en pro del trabajador, además de que también que en la presente causa operó la presunción legal del arto. 334 CT ante la falta de exhibición de documentos requeridos por el actor a su empleador, “Cuando el trabajador proponga como prueba la exhibición del contrato escrito de trabajo, planillas o libros de salarios o de contabilidad o comprobante relativo al objeto del juicio que por obligación legal deba llevar el empleador, la autoridad laboral conminará a éste a exhibirlos en la audiencia que corresponda”.

SENTENCIA No. 57-28/01/2015

16. CRITERIO: CARGA DE LA PRUEBA

De tal manera que evidenciándose que este tipo de labor, sea eventual u ocasional, es una contratación determinada por excelencia, al poder realizarse por una sola vez sin probabilidades de repetirse, o bien, por alguna eventualidad por exigencias momentáneas, y en las restantes acciones demandadas, diremos que el actor no aportó prueba suficiente para demostrar los extremos de su demanda, conforme dispone con claridad el Art. 54 de la Ley 815, que, a la letra, reza: “Carga de la prueba 1. Corresponde al demandante la carga de probar los hechos constitutivos o indicios de los mismos que fundamentan o delimitan su pretensión...” Por las razones aquí esgrimidas, a este Tribunal Nacional no le queda más que rechazar el recurso de apelación opuesto por el actor, debiéndose de CONFIRMAR la resolución judicial de primera instancia, por encontrarse apegada a derecho y así se hace.

SENTENCIA No. 59-28/01/2015

17. CRITERIO: CARGA DE LA PRUEBA

De todo lo anteriormente transcrito podemos concluir que la parte demandada admitió que si se pactó entre las partes el pago de comisiones además del salario básico, y además se demuestra que de conformidad con lo establecido en el Arto. 54 Numeral 1º de la Ley No. 815 ya precitada, en su parte conducente que reza: “Incumbe al demandado la carga de probar los hechos que impidan, excluyan o hayan extinguido

la obligación que se le reclama o la pretensión”, resulta evidente que la parte demandada asumió la carga probatoria de demostrar las siguientes afirmaciones:

- a.- Que en el contrato de trabajo pactado con la parte trabajadora, no se acordaron pago de comisiones;
- b.- Que en el ejercicio cotidiano de la relación laboral se pagaban las comisiones;
- c.- Que para la procedencia del pago de comisiones era indispensable que los clientes de INVERSIONES INMOBILIARIA PIDACOMO, firmaran escrituras de compraventa definitivas, y además hicieran depósito por dichas ventas o abonos a las deudas;
- d.- Que no existe un documento que indique como deben pagarse las comisiones pero si un procedimiento en la práctica para hacerlas valer, en las cuales se requiere la existencia de compraventa definitiva de las propiedades vendidas para que la asesora de ventas demandante pudiera reclamar dichos pagos.

SENTENCIA No. 65-28/01/2015

18. CRITERIO: CARGA DE LA PRUEBA

Estriba en el reclamo sobre la valoración de las pruebas documentales aportadas por la parte demandada y apelante, así como su inconformidad con la determinación de la existencia de la relación laboral que hizo el A quo, cuando el recurrente considera que lo que se demostró fue la existencia de una relación de servicios profesionales. Estima este Tribunal que el Arto. 1079 Pr, reza: “La obligación de producir prueba corresponde al actor; si no probare, será absuelto el reo, más, si éste afirmare alguna cosa, tiene la obligación de probarlo” y el Arto. 1080 Pr. estatuye: “El que niegue no tiene la obligación de probar, a no ser que la negativa contenga afirmación”

Lo que para este Tribunal deja claro que la inversión de la carga probatoria de la que hablamos anteriormente, operó en el presente caso, estando el demandado a demostrar la existencia de una relación de prestación de servicios profesionales entre las partes y la inexistencia de vínculo de naturaleza laboral. Al respecto este Tribunal en anteriores casos ha considerado que si el empleador alega la existencia de una relación de naturaleza civil fundada en la prestación de servicios profesionales está

obligada a presentar el contrato escrito de servicios profesionales y en caso de no hacerlo se considera la existencia inequívoca del vínculo laboral.

El demandado ha afirmado la existencia de una contratación por servicios profesionales distinta de las de orden laboral pero no ha presentado dicho contrato, por lo que se presume la existencia de la relación laboral. De lo anterior se deduce pues, que habiendo el demandado negado la existencia de la relación laboral y demostrado la existencia de tal vínculo, lo que cabe es declarar con lugar la demanda del actor en cuanto a sus prestaciones ordinarias, tal como lo ha resuelto el Juzgado de Primera Instancia, máxime tomando en cuenta que la parte demandada no opuso la excepción de incompetencia de jurisdicción por razones de la materia, que es la forma procesal a través de la cual se podía sustentar su argumento de defensa sostenido en el presente juicio, sometiéndose en consecuencia a la jurisdicción laboral, lo que hace más incuestionable aun lo antes considerado, razones suficientes para desestimar los agravios expresados, declarar sin lugar el recurso de apelación y confirmar la sentencia apelada.

SENTENCIA No. 78-29/01/2015

19. CRITERIO: CARGA DE LA PRUEBA

La obligación del demandante de demostrar la relación laboral a fin de que pueda aplicar la presunción legal del Arto. 334 C.T., cosa que la parte actora no hizo, observando este Tribunal Nacional que la parte actora propuso únicamente como medio de prueba la exhibición de documentos y testifical sin que hayan concurrido los testigos a declarar así se demuestra mediante constancia visible a F-45 y 46, no haciendo uso de ningún otro medio de prueba para acreditar la existencia de la relación laboral máxime cuando la carga probatoria de sus afirmaciones le correspondía a éste, de conformidad con el Ar to. 1079 Pr. , que a la letra, reza: “L a obligación de producir prueba corresponde al actor; si no probare, será absuelto el reo”. , lo cual lo lleva a una conclusión en cuanto al conocimiento de la VERDAD REAL, apreciación conjunta que no arroja la acreditación de los hechos demandados por la

escasa actividad probatoria de la parte actora. Este criterio también se dejó sentado en Sentencia 864/2013

SENTENCIA No. 81-29/01/2015

20. CRITERIO: CARGA DE LA PRUEBA

Observa este Tribunal Nacional que el actor en su demanda, al momento de reclamar el pago de los días feriados nacionales y de asuetos, se planteó diciendo: "...no recibí ninguna prestación de ley, vacaciones, días feriados..." "...demando en la vía ordinaria con acción de pago en su carácter de empleador al pago de indemnización por años de trabajo, vacaciones obligatorias acumuladas, días feriados locales y nacionales laborados..." para luego concluir que se trataban de 1 de enero, 1 de mayo, 19 de Julio, 15 de septiembre, 8 y 25 de diciembre" y Locales: 24 de septiembre, fiestas de la patrona de Matagalpa para un total de 34 días feriados laborados en cinco años, sin embargo, no consta en autos ningún elemento probatorio del actor que conlleve a esta autoridad a tener por demostrado que dichos días se hayan laborado efectivamente a como se reclama, siendo inaplicable en el presente caso, la inversión de la carga probatoria aplicada en el considerando anterior para las prestaciones ordinarias reclamadas por el actor, dada la especial naturaleza del trabajo extraordinario y la carga probatoria a la que está obligado el actor y con la cual no cumplió en el presente juicio.

"DISIENTE la suscrita Magistrada de Tribunal, ANA MARÍA PEREIRA TERÁN, de las consideraciones dadas por la mayoría, no así, de la parte resolutive, cual a mi criterio es correcta. En efecto, la mayoría en el Considerando IV, dice: ¿Cómo pueden comparecer a juicio los testigos sin haber sido citados en debida forma, cuando la citación ha sido pedida por la parte...?... siendo evidente pues que al no haber citado el Aquo los testigos no garantizó los medios de defensa adecuados a la parte actora...". Como vemos, la mayoría nuevamente confunde el aseguramiento de pruebas con el anuncio de pruebas, al ser evidente que la parte requiere del "aseguramiento" únicamente sobre aquellas pruebas excepcionales que no tiene en

su poder. Luego, al corroborarse que la parte actora llevó a su testigo a la audiencia de conciliación y juicio de forma directa, ello solo significa que la misma no necesitó de diligencias de citación o requerimiento para hacerlo comparecer ante el Juez, precisamente por estar en su poder el presentar su prueba de forma directa ante el judicial, todo conforme lo he expuesto en diversos votos razonados al respecto, entre ellos el visible en la Sentencia No. 305/14, de las 9:00 a.m., del 12/05/14, cual por si solo se explica; siendo más bien este caso, la prueba viviente de que no todas las pruebas propuestas por las partes necesitan de diligencias de citación y/o requerimiento, por lo que no debió siquiera hacerse una “exhortación” al juez por su “erróneo proceder”, cuando éste actuó de forma correcta. Por otro lado, la sentencia de mayoría en su Considerando II toma como base de su fallo lo referido por el demandado en su escrito de memoria de contestación de demanda, cuando el Art. 90, Núm. 5) de la Ley 815, reza: “En ningún caso se admitirá contestación escrita a la demanda.”; cuando precisamente en estos juicios orales priva el Principio de Oralidad, entendido como aquel en que prevalece el uso de la comunicación verbal para las actuaciones y diligencias esenciales del proceso.”. Cópiese, notifíquese y con testimonio concertado de lo resuelto, vuelvan los autos al Juzgado de origen.

SENTENCIA No. 85-29/01/2015

21. CRITERIO: CARGA DE LA PRUEBA

No quedando más que desestimar los agravios esgrimidos por el apelante, en este sentido. Pero además, en cuanto al deber probatorio de las partes el juez a quo en el Considerando IV de su sentencia, consideró lo siguiente: “...Por lo que a criterio de esta autoridad judicial la parte demandante tenía la carga de probar lo planteado en su libelo de demanda que le corresponde al demandante la carga probatoria en cuanto a las pretensiones reclamadas en su libelo de demanda, a través de los medios que se encuentran establecidos en nuestro Código Procesal y de la Seguridad Social, en el título VII, arto. 56 y la autoridad la obligación de evacuar en audiencia los medios de prueba siempre y cuando estos sean anunciados y presentados dentro de los términos establecidos en el arto. 79 del CPTSS, párrafo uno y dos, cabe hacer

mención del artículo 54 inciso 1 del CPTSS que literalmente dice: “Corresponde al demandante la carga de probar los hechos constitutivos o indicios de los mismos que fundamenta o delimitan su pretensión.

SENTENCIA No. 93-29/01/2015

22. CRITERIO: CARGA DE LA PRUEBA

Considera este Tribunal Nacional que el actor acreditó contundentemente la existencia de la relación laboral, mediante pruebas documentales visibles en los folios 45 y 46, documentos que fueron mandados a tener como pruebas mediante el auto contenido en folio 53 sin ser impugnados por la parte demandada admitiendo con ello su valor probatorio conforme lo establece el Arto. 1051 Pr, consistiendo tales documentos en constancia de trabajo y carnet de trabajo, de las cuales se desprende no solo la existencia de la relación laboral, sino que dicho vínculo al momento de emitirse la constancia en el mes de diciembre del dos mil siete ya tenía cuatro años de duración, devengado por el actor por la suma de SEIS MIL CÓRDOBAS NETOS (C\$ 6,000.00) MENSUALES, base sobre la cual se deben de calcular las prestaciones ordinarias a pagarse, teniéndose como fecha de inicio de la relación laboral, y como forma de terminación de la relación laboral el despido injustificado, todo según lo expuesto en el escrito de demanda al considerarse tales hechos enunciados como admitidos por el empleador al no ser negados como ya se dijo. Por todo lo anterior, debe este Tribunal Nacional acoger los agravios expuestos por el recurrente y ordenar el pago de las vacaciones y el decimotercer mes del último año laborado y la indemnización del arto. 45 C.T., por el máximo legal equivalente a cinco meses de salario, debiendo revocar la sentencia recurrida y declarar con lugar la demanda incoada en los términos antes mencionados.

SENTENCIA No. 77-29/01/2015

23. CRITERIO: CARGA DE LA PRUEBA

Este Tribunal considera lo siguiente; que de la revisión del expediente vemos que las pruebas documentales y la exhibición de documentos propuestas por la parte actora,

a criterio de esta autoridad no son pruebas suficientes para demostrar que existiese un salario mayor al reflejado por en el Comprobante de Pago y Derechos emitido por el INSS (visible al folio 3 de las diligencias de primera instancia), tampoco comprueban que el empleador haya incumplido con los pagos de salarios y vacaciones de los periodos señalados por la parte actora en su libelo de demanda, por lo cual es evidente que la actora no cumplió con la carga probatoria a la cual estaba obligada al tenor del arto. 1079 Pr., según el cual “la obligación de producir prueba corresponde al actor; si no probare, será absuelto el reo...”,

SENTENCIA No. 119-30/01/2015

24. CRITERIO: CARGA DE LA PRUEBA

Coincide este Tribunal en que al haberse negado de manera simple estos conceptos y montos en la contestación de demanda, sin realizar afirmaciones al respecto, como ya dijimos debió el actor proponer medios de pruebas precisos para demostrar la falta de dichos pagos y no solo eso sino el cumplimiento de haber laborado las horas extras señaladas en la demanda, sobre las cuales ni siquiera detalló los momentos exactos y periodos en que las laboró. De tal manera que este Tribunal no puede sancionar al empleador demandado con el pago de cantidades que el actor no demostró, faltando a su obligación y carga probatoria, pues en el caso sub judice ni siquiera cabe aplicar presunción legal derivada de falta de exhibición de documentos a como pretende el recurrente se haga en su tercer agravio, cuando alega diciendo que el empleador ocultó información al no haber exhibido planillas que demostrasen lo que realmente debía, pues en el presente caso, el actor no promovió dicho medio de prueba legal que al tenor del art. 334 C.T. obligara al demandado a exhibir las planillas.

SENTENCIA No. 134 30/01/2015

25. CRITERIO: CARGO DE CONFIANZA

Tribunal Nacional observa que las valoraciones explicadas por la Juez A quo en el Considerando VI de la sentencia recurrida, en cuanto a determinar que el cargo del trabajador- demandante era de confianza son correctas, precisamente cuando

expresa que es un cargo de confianza no solo por la naturaleza de las propias funciones del actor, sino por las relacionadas con la naturaleza de la Institución demandada, de conformidad con el Arto. 7 C.T.

Por lo antes referido, y tomando en cuenta que el actor desempeñaba un cargo de confianza, podemos concluir que el empleador no incurrió en violación alguna de derechos laborales en el despido del actor, puesto que no era necesario agotar la conformación de la Comisión Bipartita establecida en la Convención Colectiva de la empresa (Cláusula No. 18),

SENTENCIA No. 67-29/01/2015

26. CRITERIO: COSA JUZGADA

Este Tribunal Nacional, al hacer un examen de las diligencias de primera instancia encontramos que en su momento, la Sentencia aquí apelada de hecho, fue dictada a las nueve de la mañana del día cuatro de octubre del año dos mil dos por el Juzgado Segundo de Distrito del Trabajo de Managua, y al haber sido apelada en aquel momento por la parte demandada, fue confirmada por la otrora Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua, mediante sentencia número 165, de las tres y treinta minutos de la tarde del veintidós de septiembre del dos mil cuatro, es decir dicha sentencia se encuentra firme y pasada en autoridad de cosa juzgada, siendo ya irrecurrible e inatacable. “LA SANTIDAD DE UNA SENTENCIA FIRME DEBE RESPETARSE”.

SENTENCIA No. 07-19/01/2015

27. CRITERIO: COSA JUZGADA

Este Tribunal Nacional, en aras de su labor educadora, tiene a bien dejar claro de una vez por todas al incidentista, que las resoluciones que emite tienen valor de “COSA JUZGADA” al tenor del Arto. 40 bis de la Ley 755, que mandata: “Las resoluciones que dicte el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones causarán estado de cosa juzgada, sin ulterior recurso.”.

Ha sido confirmado por nuestro máximo Tribunal de Justicia, la Corte Suprema de Justicia, al decir: “Apegándonos al espíritu de la Ley Laboral se reafirma que los juicios laborales terminan en segunda instancia, pasando la sentencia a autoridad de cosa juzgada.”

“LA SANTIDAD DE UNA SENTENCIA FIRME DEBE RESPETARSE”. Al producirse un Fallo, la ley proporciona los recursos adecuados, o remedios capaces de enmendar los errores de hecho o de derecho que contenga, pero tales remedios o recursos deben de interponerse dentro del plazo establecido por la misma ley, pues de lo contrario se convierte en una Sentencia Pasada en Autoridad de Cosa Juzgada y por lo tanto, INATACABLE.

La Sentencia produjo Cosa Juzgada, AUNQUE EXISTAN ACTOS NULOS, estos actos deben considerarse válidos, porque la Sentencia ya es inamovible”. Luego, acceder a lo petitionado por el incidentista sería “REABRIR UN JUICIO FENECIDO”, al admitirse la posibilidad de que mediante un Incidente de Nulidad pudiera REVOCARSE, REFORMARSE o declararse la NULIDAD de una Sentencia pasada en autoridad de Cosa Juzgada, COMO LO ES LA SENTENCIA DICTADA POR ESTE MÁXIMO TRIBUNAL. es notorio que el incidente opuesto por el Licenciado Urbina Beltrand es notoriamente improcedente por inadmisibile, por lo cual se le condena en costas de este incidente a la vez que se le hace un llamado de atención a que litigue con base en los Principios de Lealtad y Buena Fe Procesal (Artos. 266, Lit. g), C.T. y 15 L.O.P.J.),}

SENTENCIA No. 74-29/01/2015

28. CRITERIO: COSA JUZGADA

Encuentra este Tribunal, que a folio 75 rola Constancia de no comparecencia del Licenciado Eddy Medrano Soto en representación de la parte demandada, a absolver posiciones y posteriormente a ello, el A quo dictó la sentencia interlocutoria de las tres y treinta y cinco minutos de la tarde del día veintiocho de enero del dos mil doce (folio

108), en la que declara las posiciones opuestas como fictamente absueltas en sentido asertivo, sentencia que fue debidamente notificada al demandado el día cinco de febrero del dos mil trece, sin que este haya impugnado en aquel momento dicha resolución, ni haya justificado con antelación la falta de comparecencia del representante citado a absolver las posiciones, existiendo pues ya una sentencia firme al respecto la cual en este momento procesal es inamovible e indiscutible, debiéndose entonces rechazar este agravio expuesto por el apelante.

SENTENCIA No. 135 30/01/2015

29. CRITERIO: CONSIGNACIÓN

Del estudio del caso de autos, consideramos que luego de que se ordenó el Reintegro de la actora, a través de la Sentencia dictada por este Tribunal bajo el N° 512/2013 (fol. 249 y 250), la parte demandada procedió a Consignar la liquidación de la actora en base al Art. 46 C.T., según el desglose observado en el escrito visible a folio 257, habiendo este Tribunal determinado que el período de labores finalizó el día veinticinco de octubre del año dos mil diez, y que el salario de la actora ascendía a la cantidad de nueve mil novecientos quince córdobas netos (C\$9,915.00), según el reverso del folio 250 de la sentencia en mención. Así pues, la aludida Consignación desglosada a través del escrito visible a folio 257 y su reverso, se encuentra acorde a este período en cuanto a los salarios caídos, más el pago de la Indemnización del Art. 45 C.T. y el 100% de la misma en base al Art. 46 C.T., adicionando a estos montos, los pagos de Vacaciones y Décimo Tercer Mes que fueron reconocidos proporcionalmente, más el pago de diez días de salario. Considera entonces este Tribunal, que al encontrarse correctos los montos ahí Consignados en base al Art 46 C.T., no cabe más que ordenarle a la actora que retire la cantidad ya consignada únicamente que dicha Consignación opera de forma parcial, en cuanto a los montos de Vacaciones y Décimo Tercer Mes que ahí fueron reconocidos, dejándosele a salvo el derecho que le asiste a la actora, para que en caso de cualquier inconformidad de su parte, accione su respectiva demanda por aparte, en concepto de complementos sobre estas prestaciones, beneficios de algún Convenio Colectivo si lo hubiese, horas

extras, etc., por cuanto en esta fase de Ejecución, no se pueden discutir prestaciones no demandadas, ya que como se dijo, estamos en presencia de una demanda con acción de Reintegro, la cual está siendo liquidada conforme el Art. 46 C.T.,

SENTENCIA No. 38-28/01/2015

30. CRITERIO: CONVENIO COLECTIVO

El juez de primer instancia no tomó en cuenta el último convenio colectivo (2008-2010) sino el convenio anterior, y que debe valorarse que el trabajador dejó de laborar cuando ya estaba vigente el convenio 2008-2010, el cual fue traído como diligencia para mejor proveer, y rola del folio 6 al 63 de esta instancia, observándose que la Cláusula 23 del mismo, refiere al reconocimiento por años de servicio, en donde la Institución demandada, reconoce una indemnización especial equivalente a 15 días adicional de salario por cada año laborado después de los 8 años, hasta un máximo de 15 años.

Es evidente la firma del convenio 2008-2010, el que contiene 45 cláusulas y fue firmado el 26 de julio del 2008, cuando la norma anterior da validez al Convenio Colectivo de ENACAL 2008-2010, lo que indicaría que sus efectos jurídicos son a partir del 26 de julio 2008. Así pues, teniendo claro que el convenio a aplicar es el ya detallado, y que el trabajador cumple con los requisitos de la cláusula 23 del mismo, como son más de 8 años de laborar, y que la terminación de la relación laboral se dio por jubilación; es de notarse que el cálculo del respectivo pago a que el trabajador tenía derecho, fue correctamente aplicado por el empleador y siendo que la cantidad por ese concepto fue recibido por el trabajador.

SENTENCIA No. 39-28/01/2015

31. CRITERIO: CONVERSIÓN DE CONTRATO

El presente caso la relación laboral fue pactada de carácter determinado posibilidad contemplada y permitida en los artos. 25 y 26 C.T., siendo la indemnización establecida en el artos. 45 C.T., una garantía laboral que opera en las contrataciones

indeterminadas, pues así lo estableció la norma laboral que procedemos a transcribir: “Art. 45. Cuando el empleador rescinda el CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO y sin causa justificada pagara al trabajador una indemnización equivalente...”(mayúscula del Tribunal). Dicho lo anterior, observamos que el trabajador a pesar de que fue contratado por tiempo determinado por el periodo de un mes y un día, periodo comprendido entre el 22 de octubre al 22 de noviembre del año dos mil doce (ver clausula cuarta del contrato visible a folio 15 del expediente), encontramos que el actor continuó laborando para el empleador un año más, es decir hasta el día veintisiete de noviembre del año dos mil trece, según lo reconoció el mismo demandado en la Hoja de Liquidación Final visible a folio 12 del expediente, operando por estas razones una conversión jurídica del contrato que paso de carácter determinado a indeterminado, conforme las voces del arto. 27 C.T., que dispone: “El contrato o relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado cuando no tiene plazo. Asimismo, CUANDO HUBIERE EXPIRADO EL PLAZO DEL CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO Y EL TRABAJADOR CONTINÚE PRESTANDO SUS SERVICIOS POR TREINTA DÍAS MÁS, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente.” (Negrilla, mayúscula y subrayado del Tribunal). En consecuencia, corresponde que este Tribunal acoja los agravios esgrimidos en relación a este punto, al haber constatado la conversión jurídica del contrato, debiendo ordenarse el pago de la indemnización del arto. 45 C.T

SENTENCIA No. 53-28/01/2015

32. CRITERIO: DEBIDO PROCESO

Considera este Tribunal Nacional Laboral que el referido auto contenido en el folio 42, adolece parcialmente de una nulidad absoluta e insubsanable por cuanto se resolvió anticipadamente la excepción de prescripción opuesta por el demandado, que debe ser resuelta hasta en la sentencia definitiva, según lo mandata el Código del Trabajo en su art. 320.

Tomando como referencia los agravios expuestos por los actores, considera este Tribunal Nacional que los trabajadores recurrentes tiene razón en sus agravios, por cuanto el auto apelado dictado por el Juez Suplente, visible a folio 146 de las presentes diligencias, resuelve anticipadamente el fondo del asunto, en un momento procesal que no corresponde, cuando la presente causa ni siquiera ha sido abierta a pruebas, fundamentándose dicha providencia en el Art. 307 Inc. d) de nuestra norma laboral.

En su momento el Juez Titular había ordenado a inicio del proceso, la respectiva subsanación de la demanda (reverso del folio 19 presentes diligencias), vulnerándose con ello, Principios Constitucionales, entre ellos el de Defensa, Debido Proceso, Legalidad, Estado Social del Derecho, entre otros.

SENTENCIA No.13-19/01/2015

33. CRITERIO: DEBIDO PROCESO

Éste Tribunal encuentra que en la tramitación del juicio en éste caso en particular se dieron omisiones que acarrearán nulidad de todo lo actuado cuya procedencia debe ser analizada de previo, ya que se fundan en garantías de orden público, por ser de estricto rigor conforme el Arto. 135 CPTSS,

“Arto. 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”.

Arto. 14 LOPJ. Estatuye: “Los jueces y Magistrados deben guardar observancia del debido proceso en toda actuación judicial, cualquiera sea la naturaleza del proceso, brindando las garantías necesarias a las partes para la adecuada defensa de sus derechos”.

Este Tribunal Nacional habiendo revisado las diligencias de primera instancia, se encuentra con que según el CPTSS en su Art.79 relativa al Aseguramiento establece: Además de solicitarse en la demanda, las partes podrán pedir al órgano judicial, al menos con diez días de antelación a la fecha señalada de la audiencia de juicio, aquellas pruebas que habiendo de practicarse en el mismo, precisen diligencias de citación o requerimiento, sin perjuicio de su admisión y práctica en su fase probatoria .

Se vulnera el principio de igualdad constitucional, en razón del aseguramiento de prueba quedó plenamente garantizado únicamente para el actor, lo cual constituye un proceso desigual, discriminatorio y vulnerador de todas las garantías del DEBIDO PROCESO y de la TUTELA JUDICIAL EFECTIVA contenidas en el Arto.34 Cn.

SENTENCIA No. 17-19/01/2015

34. CRITERIO: DEBIDO PROCESO

No es permisible que se mande a oír de documentales a través de un auto previo a la Audiencia como si estuviésemos en un proceso escrito, cuando también en este nuevo proceso oral, la admisibilidad o inadmisibilidad de las pruebas debe ser declarada en la Audiencia de Conciliación y Juicio y no de previo a través de una providencia como si estuviésemos en un Proceso escrito, todo lo cual es una flagrante violación al debido proceso y se torna insubsanable.

Puede corroborar este Tribunal que dicho incidente fue interpuesto posterior a la Audiencia de Conciliación y Juicio por lo que de conformidad al Arto. 31 del CPTSS que refiere: “1. Se entiende por incidente la tramitación de toda cuestión que siendo distinta al objeto principal del proceso, guarde relación con el mismo y precise la práctica de prueba. 2. Deberá ser propuesto a más tardar al siguiente día hábil de que el hecho llegue a conocimiento de la parte que lo proponga y se tramitará en cuerda separada. 3. Cuando sea promovido con anterioridad a la audiencia de juicio, su resolución se producirá concentradamente junto con la cuestión principal en la sentencia, con las excepciones establecidas en esta Ley”, debió tramitarse en cuerda

separada, y no dentro del proceso principal pues desnaturaliza el proceso oral, ya que suspendió el plazo para dictar sentencia de fondo y dictó la resolución del incidente. Por todo lo anterior y amparados en el Arto. 2204 C que establece: “La nulidad absoluta puede alegarse por todo el que tenga interés en ella, y debe, cuando conste en autos, declararse de oficio, aunque las partes no la aleguen; y no puede subsanarse por la confirmación o ratificación de las partes, ni por un lapso menor que el que se exige para la prescripción ordinaria” y el Arto. 14 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SENTENCIA No. 71-29/01/2015

35. CRITERIO: DEBIDO PROCESO

Unas de las finalidades del Legislador para establecer la fase procesal de “apertura a pruebas” es que las partes, sumidas en litis controvertida con posiciones naturalmente contradictorias, señalen con precisión los medios probatorios de que harán uso, salvo aquellas pruebas que pueden proponerse fuera del término probatorio establecidas expresamente así por la ley. Esa precisión, aterrizando en la prueba testifical refiere a la señalización concreta de los nombres de dichos testigos, a fin de no causar indefensión a la parte contraria, quién por supuesto tiene el derecho de verificar la pertinencia, veracidad y objetividad de los testigos propuestos por su contraparte.

Siendo objeto de apelación el auto de ampliación del período probatorio en el que el Juzgado Aquo admite la prueba testifical ofrecida deficientemente debió declararse inadmisibile, por respeto al debido proceso y derecho a la defensa constitucional, el incumplimiento de las normas legales que rigen cada proceso judicial genera una violación y un desconocimiento del mismo. El debido proceso constituye un derecho fundamental de obligatorio cumplimiento para las actuaciones judiciales, razón por la cual deben ser respetadas las formas propias del respectivo proceso.

Las partes sin distinción alguna, deben gozar del máximo de garantías jurídicas en relación con las actuaciones administrativas y judiciales encaminadas a la observancia

del debido proceso, como consecuencia de lo anteriormente expuesto no cabe más que declarar la nulidad de todo lo actuado a partir del auto de admisión de la prueba testifical ofrecida por el actor que se encuentra visible a F-23 inclusive en adelante.

SENTENCIA No. 98-29/01/2015

36. CRITERIO: DEBIDO PROCESO

Considera este Tribunal que el hecho de que el juzgado a-quo haya tomado en consideración para su fallo las pruebas por confesión rendida por el demandado por la vía de la absolución, y la presunción legal establecida en el arto. 334 C.T., dada la incompetencia del empleador al trámite de la exhibición de documentos, según constancia emitida por el secretario judicial que rola en el folio cuarenta (40) de las diligencias de primera instancia, es correcto y no es motivo de nulidad, por lo que la señora Juez cumplió con los Preceptos Constitucionales Arto. 34 inciso 4 (Derecho a la Defensa y al Debido Proceso (Arto 14 Ley Orgánica del Poder Judicial), y no hay violación constitucional alguna, por lo que no habiendo nada que censurar esta autoridad no acoge los agravios esgrimidos por la parte recurrente y confirma íntegramente la sentencia recurrida.

SENTENCIA No. 114-29/01/2015

37. CRITERIO: DEBIDO PROCESO

Este Tribunal considera que la notificación realizada al demandado el 11vo día (viernes) le imposibilitó materialmente para hacer uso del aseguramiento de prueba si así lo hubiese decidido, incluso el siguiente día hábil, pues no hubiese podido cumplir con al menos 10 días antes de la audiencia de conciliación y juicio, lo cual además de alterar el Derecho al Debido Proceso que dispone nuestra Constitución Política en la norma ya referida, por la inadmisibilidad evidente que resulta de la petición de aseguramiento no imputable al demandando, también vulnera el principio de igualdad constitucional, en razón del derecho de aseguramiento de prueba quedó plenamente garantizado únicamente para el actor, lo cual constituye un proceso desigual,

discriminatorio y vulnerador de todas las garantías del Debido Proceso y de la Tutela Judicial Efectiva.

SENTENCIA No. 118-30/01/2015

38. CRITERIO: DEBIDO PROCESO

Éste Tribunal Nacional se encontró con unas series de violaciones procedimentales cometidas por el Juzgado de Primera Instancia, por tanto éste honorable Tribunal de apelaciones al ser evidente la transgresión del Derecho al Debido Proceso, deberá declararse de oficio la Nulidad Absoluta de todo lo actuado y manda a subsanar todas las nulidades cometidas en primer instancia.

La igualdad de condiciones ante todo deberá predominar para cada una de las partes involucradas en un proceso; El juzgado de primer instancia entremezcló el proceso ordinario con el proceso especial de tutela de derechos fundamentales, ordinariando este último, al admitir pruebas que no estaban destinadas a la demostración o no, de la violación de derechos fundamentales, cuando precisamente al tenor del Art. 111 de la Ley 815, estos procesos especiales se deben tramitar conforme las reglas establecidas en el Título III, Capítulo I de la Ley 815. Arto. 14 L.O.P.J. estatuye: “Los jueces y Magistrados deben guardar observancia del debido proceso en toda actuación judicial, cualquiera sea la naturaleza del proceso, brindando las garantías necesarias a las partes para la adecuada defensa de sus derechos.”

SENTENCIA No. 01-19/01/2015

39. CRITERIO: DEBIDO PROCESO

Estima este Tribunal Nacional que conforme a ley que toda resolución judicial dictada debe ser puesta en conocimiento de las partes procesales, al tenor del art. 285 C.T. y Art. 110 Pr que expresamente reza: “Todas las providencias, autos y sentencias, se notificarán en el mismo día de su fecha o publicación, y no siendo posible, en el siguiente, a todos los que sean parte en el juicio. También se notificará, cuando así se

mande a las personas a quienes se refieran o puedan parar perjuicio” pues caso contrario, se vulneraría el Principio de Publicidad y del Debido Proceso.

SENTENCIA No. 130-30/01/2015

40. CRITERIO: DEDUCCIÓN ILEGAL

La contrademanda de daños por incumplimiento a las obligaciones el apelante procede decir que en la hoja de liquidación final se refleja la deducción de diecinueve mil setecientos treinta y tres córdobas con ochenta y cinco centavos (C\$19,733.85) que le empresa demandada sustrae del pago final de las prestaciones sociales al trabajador.

Queda claro que la practica llevada a cabo por el empleador fue una deducción ilegal, de manera que este actuar de la empresa es contraria a derecho a como lo ha dejado sustentado el criterio externado por este Tribunal en Sentencia No.74/2012 DEL TRATAMIENTO LEGAL A LAS DEDUCCIONES DE PRESTACIONES LABORALES: Nuestra Constitución Política como Carta Fundamental de la República establece en su Arto. 82 Numeral 3º: “Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: (...) 3. La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley. De dicha Garantía Constitucional se desprende la regulación general que establece nuestro Código del Trabajo que en el Arto. 89 C.T. dispone en su parte conducente: “El salario, el pago de vacaciones no gozadas, el decimotercer mes y las indemnizaciones por riesgo o accidente de trabajo, gozan de los siguientes privilegios: a) Son preferentes a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente;” En concordancia con lo anterior el Arto. 88 C.T. establece: “Del salario serán hechas las deducciones legales correspondientes.” Tales preceptos de orden constitucional y legal establecen un sistema de protección que resguardan al salario y prestaciones laborales del trabajador frente a deducciones que no sean las establecidas en la ley.

DISIENTE el Honorable Magistrado Msc. Luis Manuel Osejo Pineda de la decisión de mayoría por cuanto considero que en el presente caso lo que cabía era declarar la nulidad absoluta de la causa, dado que el auto de admisión de la demanda no fue notificado a la parte actora, violentándose el Principio Procesal de Publicidad contenido en el Arto. 266 C.T., pero además ello conllevó a que no se realizara efectivamente el Trámite Conciliatorio que la legislación procesal ordena en el Arto. 310 C.T., por lo que se ha transgredido el Principio de Conciliación también dispuesto en el Arto. 266 C.T.,

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

No cabía otra cosa más que declarar la nulidad de todo lo actuado en contra de norma expresa.

SENTENCIA No. 43-28/01/2015

41. CRITERIO: DEDUCCIÓN ILEGAL

Aun con lo anterior, es evidente que la deducción pretendida no es permisible en esta materia, al tenor del Art. 89 inciso a) C.T.; disposición que reza: "...El salario, el pago de vacaciones no gozadas, el decimotercer mes y las indemnizaciones por riesgo o accidente de trabajo, gozan de los siguientes privilegios: a) son preferentes a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente..."

SENTENCIA No. 101-29/01/2015

42. CRITERIO: DILIGENCIAS PREPARATORIAS

EN LO QUE HACE AL ACTO PREPARATORIO ENTREMEXCLADO ERRADAMENTE CON LA CAUSA PRINCIPAL: Revisando la forma en que fue tramitado este asunto, por designio de lo establecido en el Art. 135 numeral 1 de la Ley N° 815; encuentra este Tribunal, que el actor solicitó como acto preparatorio, la Exhibición de la documentación consistente en el Contrato de Trabajo, Control de

Vacaciones, Cuaderno o Registro de Asistencia, etc. (fol. 1 al 4), lo cual fue tramitado a través del auto visible a folio 10, levantándose la respectiva Acta de no exhibición visible a folio 13, observando este Tribunal, que posterior a ese trámite, y dentro del mismo cuadernillo del acto preparatorio, se adjuntó la respectiva demanda del actor (fol. 14 al 17), y así sucesivamente se continuó con la tramitación del asunto principal con acción de pago de prestaciones. Considera entonces este Tribunal, que dentro de las diligencias de los actos preparatorios no tiene por qué continuarse con la tramitación de la demanda del juicio principal; es decir, que ambos cuadernillos no deben ser entremezclados, de conformidad con el Art. 70 numeral 3 de la Ley N° 815, siendo entonces claro, que la tramitación de toda diligencia preparatoria, culmina con la respectiva Acta, y con la entrega del respectivo testimonio certificado de dichas diligencias a la parte solicitante, cuando de esto último no quedó constancia alguna, y que ante cualquier demanda posterior de la misma parte, debe abrirse un cuadernillo principal por aparte, más nunca puede continuarse la tramitación de la causa principal dentro del mismo cuadernillo de los actos preparatorios, a como así se observa que erróneamente se hizo a partir del folio 19...”

SENTENCIA No. 47-28/01/2015

42. CRITERIO: EJECUCIÓN DE SENTENCIA

Considera este Tribunal que, el proceso de ejecución de sentencia no es un proceso declarativo al cual se pueden incorporar nuevas pruebas y nuevos hechos que son distintos de los que se demostraron en el juicio declaratorio, ni mucho menos diferentes de los que constan en la sentencia firme que es el título que se pretende ejecutar, por lo que en todo caso lo que corresponde es que no habiendo cumplido el empleador con el efectivo reintegro, procede ejecutar de forma equivalente la sentencia ordenando el pago de los salarios dejados de percibir y las indemnizaciones correspondientes, calculadas conforme al salario demostrado en el juicio, que es el de C\$ 3,282.50, mismo que el actor afirmó recibir y que fue admitido por el empleador en la etapa procesal correspondiente, no siendo ya atendible modificar ese salario y mucho menos por situaciones que se hayan incorporado al proceso en la fase de

ejecución de sentencia, siendo imposible jurídicamente que en esta última fase se altere lo ya determinado en la sentencia firme que se pretende ejecutar, por lo tanto, lo resuelto por él A Quo en el sentido de fijar los pagos sobre la base de un salario distinto al establecido en la sentencia que es el título que presta mérito ejecutivo, ha sido incorrecto y no apegado a derecho.

SENTENCIA No. 129-30/01/2015

43. CRITERIO: EXHIBICIÓN DE PRUEBA

Este Tribunal Nacional es del criterio que estos casos específicos “de los empleados domésticos” no siempre sus empleadores llevan controles, planillas o recibos de los pagos realizados a sus empleados, en tal sentido no puede operar categóricamente la referida presunción a como se dijo inicialmente. Criterio así sentado por esta autoridad en varias sentencias entre las cuales se encuentra la número 79/2012 de las 10:35 del día 8/3/2012 que en su parte pertinente dice: “...En relación a la exhibición de documentos, como ya se dijo se hizo a petición de la parte actora según escrito de fecha ocho de julio del dos mil ocho, dentro del término probatorio sin que se presentara la demandada a exhibir el documento solicitado.

Este Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones no comparte el criterio del Juez A quo porque se considera que la presunción a que se refiere el Art. 334 CT, no debe operar taxativamente por las particularidades propias de este tipo de relación como es el servicio doméstico y particularmente porque el documento que se solicitó exhibir es el que contiene la cancelación de la liquidación final, en completa y total contradicción a los hechos demandados,

SENTENCIA No. 100-29/01/2015

44. CRITERIO: FALTA DE ACCIÓN E ILEGITIMIDAD DE PERSONERÍA

Es necesario hacer la Diferencia entre la Excepción de Legitimidad de Personería y la Excepción de Falta de Acción, con jurisprudencia de éste Tribunal al respecto: Observamos, que la parte demandada Señor Alejandro Cesar Rivera Gutiérrez, quien

actúa como parte demandada y aquí recurrida, en su escrito de contestación de la demanda (fol.19), alega lo que textualmente dice: "...No tengo ni he tenido empresa denominada Call Center Don Bosco. No tuve ni tengo relación laboral de ninguna naturaleza con el demandante Danilo Alfonso Cruz Urbina. Nunca he sido empleador del demandante por el contrario tuve conocimiento que su empleadora en ese negocio fue Melba Carolina Rivera Barrera, y que él le alquilaba esa propiedad para ese negocio..."

En el caso de autos, este Tribunal Nacional, considera oportuno destacar que no debe confundirse una Excepción de Ilegitimidad de Personería con una Excepción de Falta de Acción.

La falta de personería o de representación legal consiste en carecer de las calidades necesarias para comparecer en juicio, o en acreditar el carácter o representación con que se reclama; y la falta de acción consiste, como es fácil comprenderlo, en la falta de título o derecho para pedir, que no afecta a la personalidad del litigante, sino a la eficacia de la acción ejercitada. La falta de personería afecta a la forma y la de acción al fondo. .

SENTENCIA No. 50-28/01/2015

45. CRITERIO: FALTA DE ACCIÓN E ILEGITIMIDAD DE PERSONERÍA

Es preciso no confundir la falta de personería con la falta de acción; AQUELLA NO PUEDE FUNDARSE EN ESTA, PORQUE SON COSAS DISTINTAS Y PRODUCEN EFECTOS DIFERENTES. La falta de personería o de representación legal consiste en carecer de las calidades necesarias para comparecer en juicio, o en acreditar el carácter o representación con que se reclama; y la falta de acción consiste, como es fácil comprenderlo, en la falta de título o derecho para pedir, que no afecta a la personalidad del litigante, sino a la eficacia de la acción ejercitada. La falta de personería afecta a la forma y la de acción al fondo. La primera ha de proponerse

como excepción dilatoria, y da lugar al recurso de casación por quebrantamiento de forma.

SENTENCIA No. 32-28/01/2015

46. CRITERIO: FALTA DE ACCIÓN E ILIGITIMIDAD DE PERSONERÍA

Sobre el particular, estima el Tribunal Nacional que no hay nada mejor que transcribir lo sostenido por nuestra Excelentísima Corte Suprema de Justicia, desde Boletín Judicial del año mil novecientos treinta, Pág. 7563, Cons. II: “Es preciso no confundir la falta de personería con la falta de acción; aquella no puede fundarse en esta, porque son cosas distintas y producen efectos diferentes. La falta de personería o de representación legal consiste en carecer de las calidades necesarias para comparecer en juicio, o en acreditar el carácter o representación con que se reclama; y la falta de acción consiste, como es fácil comprenderlo, en la falta de título o derecho para pedir, que no afecta a la personalidad del litigante, sino a la eficacia de la acción ejercitada. La falta de personería afecta a la forma y la de acción al fondo. La primera ha de proponerse como excepción dilatoria, y da lugar al recurso de casación por quebrantamiento de forma; y la segunda, ha de proponerse en la contestación de la demanda, y da lugar al recurso de casación en el fondo...”,

SENTENCIA No. 127-30/01/2015

47. CRITERIO: FALTA DE CONTESTACIÓN

En relación a la falta de contestación de la demanda, este Tribunal encuentra que la actora pretende confundir los efectos de no contestar una demanda laboral, al alegar en su expresión de agravios que la falta de contestación supone la admisión (aceptación) de todos los hechos contenidos en el libelo petitorio, aclarando este Tribunal que los efectos de la falta de contestación de la demanda, vienen a ser dos: a) el silencio debe tenerse como negativa al tenor de lo establecido en el arto. 134 Pr. “Cuando se previniere a alguno que en el acto de la notificación o dentro de cualquier otro plazo, exponga su inconformidad, aceptación o no aceptación a algún trámite o mandato judicial o pedimento, su silencio, vencido el correspondiente plazo, se tendrá

por negativa” hacer lo contrario, implicaría una vulneración al derecho constitucional a la defensa, consagrado en el arto. 34 numeral 4) de nuestra Carta Magna; y b) la declaratoria de rebeldía, tal como lo establece el arto. 3 15 C.T. “Si el demandado no contestará la demanda dentro del término de ley, será declarado rebelde para los efectos legales” tal y como consta que el Juez A quo declaró a la parte demandada.

SENTENCIA No. 81-29/01/2015

48. CRITERIO: FALTA DE COMPETENCIA

Al respecto cabe decir lo siguiente: El Arto. 14 de la Ley No. 350 Ley de lo Contencioso Administrativo, señala: “La jurisdicción de lo contencioso-administrativo, de los tribunales competentes, conocerá de las pretensiones que los interesados presenten en la correspondiente demanda en relación con los actos, resoluciones, disposiciones generales, omisiones, situaciones y simples vías de hecho de la administración pública. El examen de la legalidad de los actos y disposiciones generales de la administración pública comprenderá cualquier infracción del ordenamiento jurídico y de los principios generales del Derecho, incluso falta de competencia, el quebrantamiento de las formalidades esenciales y de la desviación de poder.

De las normas legales citadas, es más que indiscutible que no es competencia de los juzgados laborales y de seguridad social conocer de la presente demanda con acción de nulidad del proceso administrativo de fiscalización llevada a cabo por el INSS en contra de la Empresa TAIDOK ENTERPRISES IMPORTADORES EXPORTADORES SOCIEDAD ANONIMA, sino que por mero derecho por imperio de los artos. 14 y 37 de la Ley No. 350 Ley de lo Contencioso-Administrativo, cabe excepción opuesta por la parte demandada. Por todas las razones y disposiciones legales citadas, esta autoridad debe admitir el presente recurso de apelación y REVOCAR la sentencia recurrida.

SENTENCIA No. 92-29/01/2015

49. CRITERIO: FUERO MATERNAL

Este Tribunal Nacional considera que dentro de las protecciones que se han consagrado en el ordenamiento jurídico a favor de la mujer que se encuentra en estado de embarazo, en materia laboral se ha previsto una estabilidad reforzada, de tal forma que dichas personas no sean discriminadas en razón de su estado de gravidez. Así pues, en defensa de los derechos de la mujer embarazada y su hijo, el empleador no puede, durante el periodo de gestación y, posteriormente, en el post natal, dar fin al contrato de trabajo sin que medie una justa causa y la respectiva autorización de la autoridad laboral administrativa, conforme lo dispone el Arto. 144 del Código del Trabajo que establece textualmente: “La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del trabajo.”

Requisitos indispensables para el conocimiento del fuero por maternidad.

Considera este Tribunal Nacional que tres son los requisitos indispensables para que opere la protección del fuero por maternidad;

- 1.- Que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad"
- 2.- Que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez,
- 3.- Que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende, que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique.

SENTENCIA No. 110-29/01/2015

50. CRITERIO: HECHOS PROBADOS

Considera este Tribunal que dicha temática ni siquiera fue planteada por la parte demandada desde su contestación de demanda, lo cual se aprecia del folio 32 al 35, cuando el Art. 313 C.T., es claro al establecer lo siguiente: “...El demandado, al contestar la demanda, expresará cuáles hechos admite como ciertos, cuáles rechaza

o niega e indicará los hechos en que apoya su defensa. Los hechos no negados expresamente se tendrán por aceptados en favor de la parte demandante...”

SENTENCIA No. 101 29/01/2015

51. CRITERIO: INADMISIBILIDAD DE RECURSO DE ACLARACIÓN

Considera este Tribunal que la referida petición de ACLARACIÓN es notoriamente Inadmisibile por las siguientes razones:

1-El remedio de aclaración solicitado por la parte demandada es la de modificar el fondo de lo resuelto en la sentencia dictada por este Tribunal lo cual goza ya de carácter de COSA JUZGADA. Conforme a lo establecido en el Arto 272 C.T. siendo además diáfananamente claro el Arto. 357 C.T.,

2-La parte demandada interpuso extemporáneamente, es decir después de vencidas las veinticuatro horas que establece el Arto. 356 C.T.

Algo importante que mencionar en este caso en particular que éste proceso fue iniciado antes de la entrada en vigencia de dicho Código, siendo entonces dicho Remedio notoriamente inadmisibile por EXTEMPORÁNEO. Así las cosas, no cabe más que declarar la Inadmisibilidat de la Solicitud de Aclaración interpuesta por la parte demandada.

SENTENCIA No.14-19/01/2015

52. CRITERIO: INDEMNIZACIÓN POR CARGO DE CONFIANZA

Considera este Tribunal Nacional que la indemnización a que refiere el Art. 47 C.T., no se obtiene por el simple hecho de que un trabajador de confianza es Despedido o por la Renuncia legalmente interpuesta por éste; sino que se hace necesario que se den los supuestos a que remite la parte primera del Art. 46 C.T. (despido violatorio), ya que en los artículos 45, 46, 47 y 48 C.T., está regulado el despido o ruptura unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador.

SENTENCIA No. 22-28/01/2015

53. CRITERIO: INDEMNIZACIÓN DE CARGO DE CONFIANZA

Considera este Tribunal Nacional en primer lugar, que la indemnización del Arto. 47 C.T. no procede en el presente caso, al no haberse demostrado que el actor haya ejercido cargo de confianza y en segundo orden, tampoco se demostró que el despido se haya efectuado en virtud de un Plan de Reorganización o Reestructuración al tenor del arto. 1079 Pr., aplicable por el arto. 404 C.T; por lo que es inaplicable el pago de indemnización del Convenio Colectivo que se fundamenta precisamente en esta circunstancia, pero, además, estas dos indemnizaciones (Arto. 47 C.T. y la del Convenio Colectivo) a criterio de este Tribunal Nacional, son absolutamente excluyentes y contradictorias, razón por la que no procede que se manden a pagar de manera simultánea, puesto que si se está considerando el despido como violatorio y arbitrario y en virtud de ello se ordena el pago de la indemnización del Arto. 47 C.T., no puede considerarse que a la vez el despido opera en base a planes de reorganización o reestructuración, no pudiendo concurrir a la vez lo uno y lo otro, o sea, el despido no puede ser arbitrario y violatorio y a la vez estar fundado en los planes antes dichos.

SENTENCIA No. 104-29/01/2015

54. CRITERIO: INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD

De la Imprudencia de la Indemnización por Antigüedad, es importante mencionar que cuando un trabajador renuncia de manera inmediata está expresando claramente a la renuncia de todos los derechos que le corresponden en lo estipulado en el Arto 43, 44, 45. CT., Todo trabajador cuando goza de un contrato indeterminado deberá cumplir con el Arto 44 CT.

LA SUSCRITA MAGISTRADA DISIENTE DE LA PONENCIA DE MAYORÍA

Se debe declarar la nulidad desde la Audiencia de Conciliación y Juicio al haberse denegado por la autoridad de la primera instancia, pruebas testificales por considerarlas extemporáneas. Este criterio está sustentado en que las pruebas fueron presentadas en tiempo de conformidad al Arto. 79 numeral 2 del CPTSS, pues son

pruebas que no deben ser aseguradas por estar al alcance de la parte que las propone.

SENTENCIA No. 02-19/01/2015

55. CRITERIO: INDEMNIZACIÓN POR ANTIGUEDAD

Considera este Tribunal, que la mayoría de las relaciones laborales pertenecientes al área de la construcción, son por períodos determinados, precisamente porque este tipo de trabajadores labora para tareas específicas, cuya mano de obra es requerida en dependencia de la necesidad del contratista (carpintería, albañilería o fontanería, etc.). Adicionalmente, tampoco es procedente el pago de Indemnización del Art. 45 C.T., ya que esta Indemnización es propia y exclusiva de las relaciones laborales indeterminadas, al establecer dicha disposición en lo pertinente, lo siguiente: “...Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado...”; lo que procedería cancelar en lugar de la Indemnización del Art. 45 C.T., es la BONIFICACIÓN a que alude la Cláusula N° 36 del Convenio Colectivo de la Construcción la cual reza: “...BONIFICACIÓN POR TERMINACIÓN DE OBRA O MESES TRABAJADOS: Todo trabajador tendrá derecho a que su empleador le pague una bonificación por terminación de obra o meses trabajadores equivalente a: a) un día por cada mes laborado en los tres (3) primeros meses; b) a partir del cuarto mes se pagará un día y medio (1 1/2) de salario por cada mes laborado. La bonificación se pagará a la conclusión de la relación laboral de cada proyecto en un plano no mayor de 14 días después del último pago...”

Bonificación que es propia de las labores por obra y destajo, y que en lugar de años corresponde ser de meses por cada obra realizada, la cual incluso, en todo caso, ya fue cancelada por el Empleador según Hoja de Liquidación visible a Folio 2.

SENTENCIA No. 59-28/01/2015

56. CRITERIO: INDEMNIZACIÓN POR ANTIGUEDAD

Considera este Tribunal, que la mayoría de las relaciones laborales pertenecientes al área de la construcción, son por períodos determinados, precisamente porque este

tipo de trabajadores labora para tareas específicas, cuya mano de obra es requerida en dependencia de la necesidad del contratista (carpintería, albañilería o fontanería, etc.), no siendo posible que el actor demande las prestaciones en concepto de Vacaciones y Décimo Tercer Mes de dos años consecutivos, como si fuese una relación laboral continua o indeterminada, es que el mismo testigo del actor, de nombre ELIEZER JOSUE RAMOS BASS, desmintió en su declaración la demanda del actor, al decir que realizaba labores de carpintería, albañilería o fontanería, y que coincidió con el actor en dos trabajos realizados en Batahola Norte y Batahola Sur, que el último trabajo realizado fue de un mes, y que el trabajo no era de forma continua ni fija, sino temporal., Esto también coincide parcialmente, con las ocho semanas de labor reconocidas por el empleador a partir de su contestación verbal de demanda.

Aterrizando al caso concreto, y al ser claro que la Indemnización del Art. 45 C.T. no procede, únicamente cabe ratificar el pago de Previo Aviso a que alude la Cláusula N° 42 del Convenio, en vista de que la parte actora no recurrió de apelación para reclamar su respectiva Bonificación, consintiendo así el fallo apelado, acogándose parcialmente el agravio esgrimido al respecto por el empleador, cabiendo ordenar además del Previo Aviso, el pago proporcional de Vacaciones y Décimo Tercer Mes, por las ocho semanas reconocidas por el empleador, más la Multa de Décimo Tercer Mes, con la limitante del Art. 2002 C., cuyos pagos serán detallados en la parte resolutive de la presente Sentencia.

SENTENCIA No. 97-29/01/2015

57. CRITERIO: IMPROCEDENCIA DE LOS AGRAVIOS

Observa este Tribunal que la juez a quo señaló la audiencia de conciliación y juicio el día 25 de marzo 2014, compareciendo la parte demandada a presentar sus medios de prueba hasta el día 20 de marzo 2014 incumpliendo directamente los plazos preclusivos e improrrogables establecidos en el arto. 79 y 57 numeral 2) de ley N° 815 CPTSS, lo que significa que la parte demandada no aportó ninguna prueba al presente proceso que impidieran, excluyeran o extinguieran la obligación reclamada, según las

reglas de la carga de la prueba establecidas en el art. 54 de la Ley N° 815 CPTSS, que, a la letra, dispone: “Art. 54 Carga de la prueba 1. Corresponde al demandante la carga de probar los hechos constitutivos o indicios de los mismos que fundamentan o delimitan su pretensión. Incumbe al demandado la carga de probar los hechos que impidan, excluyan o hayan extinguido la obligación que se le reclama o la pretensión”, operando en pro de la parte actora la disposición del art. 55 numeral 2) del Código Procesal Laboral, que establece que, si el empleador no exhibe los documentos que por su naturaleza obran en su poder, entre otros, el contrato escrito de trabajo, planillas o libros de salarios, registro de horas Extras, o documentos de contabilidad, relativos al objeto del juicio, se darán por probados los hechos alegados por el demandante.

SENTENCIA No. 142-30/01/2015

58. CRITERIO: IMPROCEDENCIA DEL RECURSO DE APELACIÓN

En cuanto a la solicitud de la parte recurrente de citar a los testigos por él propuestos en esta segunda instancia, al respecto el art. 130 CPTSS señala sobre la valoración de la prueba en segunda instancia, al decir: “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.

De lo que se desprende que el nuevo estudio que efectúa este Tribunal Nacional, es en cuanto a las actuaciones de primera instancia, siendo entonces improcedente lo solicitado por el apelante.

SENTENCIA No. 93-29/01/2015

59. CRITERIO: INAPLICABILIDAD DE MULTA

En el primero de los agravios de la parte actora, observamos que se agravia porque en la sentencia recurrida, no se ordenó la procedencia de la reclamada multa por retraso en el pago del decimotercer mes, sin embargo este Tribunal Nacional, considera que siempre que se demuestre que el empleador ha pretendido cumplir en tiempo o ha cumplido aunque sea parcialmente con el pago del decimotercer mes, no se le puede sancionar con la multa establecida en el art. 95 C.T. pues tal aplicación deriva de la deliberada omisión del empleador en no pagar el decimotercer mes en tiempo, es decir, cuando el empleador deja de pagar totalmente dicha prestación, lo que no ha ocurrido en el presente caso.

SENTENCIA No. 65-28/01/2015

60. CRITERIO: INCAPACIDAD POR ACCIDENTE

Por lo anterior deben acogerse los agravios del recurrente en este sentido, ordenándose la revocación de pago de días feriados ordenados en la sentencia del A Quo. Y finalmente en cuanto a la queja del demandado respecto a la fijación de una lesión corporal y lo referido al reclamo del actor de que se le pague indemnización por incapacidad laboral producida por accidente de trabajo, el Juzgado de primera

instancia ha sido claro al establecer que se le deja a salvo al actor su derecho de reclamar la misma con posterioridad al no estar firme aun el pronunciamiento de la autoridad administrativa al respecto, de forma tal que la referida pretensión en todo caso sería debatida con posterioridad, por lo que este Tribunal no tiene consideraciones que formular al no haberse demostrado que la situación considerada por el A Quo haya variado.

SENTENCIA No. 85-29/01/2015

61.CRITERIO: INCUMPLIMIENTO DE ACTAS DE ACUERDOS EN PRIMER INSTANCIA

La parte demandada consignó con fecha 28/08/2013 (veintiocho de agosto del año dos mil trece), la suma de SESENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS VEINTICINCO CORDOBAS NETOS (C\$65,625.00), pero no depositó la tercera parte por las costas de Ejecución, en virtud del incumplimiento del Acta de Acuerdo de Conciliación del Ministerio del Trabajo del ocho de febrero del dos mil doce de las doce y veintinueve minutos de la mañana, haciendo caso omiso la parte demandada en cuanto al pago de las costas de ejecución que ordenó el Juzgado Segundo de Distrito del Trabajo de Managua,

Al respecto, tenemos que la Constitución Política de la República de Nicaragua, establece en su artículo 167 que “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.” El Código del Trabajo, en su arto. 272 nos indica que las resoluciones que dicten los Tribunales de Apelaciones causarán estado de cosa juzgada, tal es el caso de la Sentencia N°164/2010 dictada por la Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua.

SENTENCIA No. 42-28/01/2015

62. CRITERIO: MULTA POR PAGO RETRASADO

Podemos notar también que los demandantes señalaron por medio de escrito visible al reverso del folio 104: “Nuestra petición no es el pago del principal que le adeudaba el Estado de Nicaragua, sino que nuestra acción es la pena que establece el Arto. 86 CT, que es una multa del pago atrasado que es un décimo de salario por cada semana de retraso, aunque haya sido cancelado el principal, esta pena debe de hacerse líquida...”. En folio 72 y 73 el demandado al contestar demanda refirió: “Los demandantes se acogieron al Plan de Retiro Voluntario con el Plan de Retribución Única, Total y Definitiva (PRUITD) en el año dos mil tres, deuda asumida y pagada por el Estado de Nicaragua en el año dos mil seis durante la vigencia del convenio colectivo 2000-2003, quedando con dicho acogimiento, terminada toda la relación laboral.

Con estos antecedentes nos queda claro que la terminación de la relación laboral de los demandantes fue por retiro voluntario al acogerse al Plan de Retiro Único Total, que dicho retiro voluntario pone fin a la generación de derechos y obligaciones entre las partes y que los demandantes ya recibieron por parte del Estado el pago de lo que se adeudaba por acogerse al referido Plan.

SENTENCIA No. 73-29/01/2015

63. CRITERIO: MULTA POR ATRASO DE DÉCIMO TERCER MES

En lo referente a la multa que se ordenó pagar en concepto de indemnización por pago atrasado de décimo tercer mes conforme el art. Arto. 95 CT., estima este Tribunal Nacional que desde los tiempos del Tribunal Superior del Trabajo se ha sostenido de manera continua, que, existiendo una obligación principal y una obligación subsidiaria por incumplimiento de ésta, la subsidiaria no puede exceder en cuantía a la obligación principal y que en los casos que es posible el reclamo de ambas conjuntamente, la obligación subsidiaria no puede exceder de la cuarta parte del principal.

Este Tribunal encuentra que en el punto 6 del Considerando VI de la Sentencia de primera instancia, el Juez A quo resolvió lo que tuvo a bien sobre tal petición, estimando que dicha pretensión no fue demostrada, decisión que a criterio de este Tribunal se encuentra ajustada a derecho.

SENTENCIA No. 108-29/01/2015

64. CRITERIO: NULIDAD ABSOLUTA

Sin entrar a mayores preámbulos considerativos, observa este Tribunal que en el presente asunto ya dictó la Sentencia Definitiva N° 186/2014 de las diez y cincuenta minutos de la mañana del veinte de marzo del año dos mil catorce, en la cual esta Superioridad Jurisdiccional, estableció: "II. DE LA NULIDAD EN LA FORMA DE TRAMITAR EL PRESENTE ASUNTO: Del análisis de las diligencias venidas a estudio observa este Tribunal Nacional que el Juzgado A Quo concedió una tramitación distinta a la ordenada en el Código del Trabajo a partir del Arto. 364 para la ejecución de las sentencias firmes en materia laboral, puesto que inició un nuevo juicio como si se tratase de un juicio de ejecución de sentencia en materia civil.

Esto significa que, el expediente traído a esta segunda instancia en virtud del recurso que aquí se resuelve, viene incompleto al iniciarse con la supuesta e innecesaria demanda ejecutiva, y no cuenta con todo lo actuado en primera instancia, inobservando el Juzgador A Quo, que en materia laboral no hay juicio de ejecución de sentencia de naturaleza independiente al juicio declarativo, sino que, se trata de un mismo juicio, y cuando se trate de pedir la ejecución o cumplimiento de una sentencia firme, basta con el pedimento de la parte para que se continúe en el mismo proceso con la ejecución de la sentencia, siguiendo el mismo orden lógico y secuencial del proceso, es decir, no se tramita la ejecución como un proceso a parte como equívocamente se hizo en el presente caso. En tal sentido, este Tribunal se encuentra impedido de emitir opinión cuando los hechos señalados en el recurso están referidos a situación que ocurrieron inclusive antes de iniciar el juicio declarativo, pues son diligencias de embargo preventivo. En Consecuencia, siendo que se ha violentado la

forma procesal, no queda más a este Tribunal que declarar la nulidad de todo lo actuado a partir del auto de las ocho y treinta minutos de la mañana del ocho de febrero del dos mil trece que rola en folio nueve, inclusive en adelante, debiendo el Juez de Primera Instancia separarse del asunto por haber emitido opinión conforme el Arto. 339 Inciso. 5º Pr. y pasarlo al subrogante que en derecho corresponda, para que este proceda a darle cumplimiento a la forma de tramitar antes apuntada, en el mismo cuaderno, de tal forma que las diligencias que constan en el expediente traído a esta segunda instancia sean agregadas al expediente del juicio declarativo, debiendo proceder así mismo en apego a derecho a resolver la ejecución pedida por la parte demandada en cuanto al levantamiento del embargo preventivo ordenado en la sentencia firme de que se trata...”

De lo antes considerado, se colige que el presente caso se encuentra concluido por una sentencia firme que constituye cosa juzgada de ineludible cumplimiento al tenor de lo establecido en el arto. 167 Cn que establece: “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”, concatenado con lo establecido en el arto. 12 LOPJ, que estatuye: “Artículo 12.- Obligatoriedad de las resoluciones judiciales Las resoluciones judiciales son de ineludible cumplimiento para las autoridades del Estado, las organizaciones y las personas naturales o jurídicas.

Lo anterior significa que al haber concluido el juicio laboral, habiendo el juez declarado sin lugar la demanda, de igual forma queda sin efecto el embargo preventivo practicado en la presente causa, al ser accesorio a una causa principal que no prosperó a favor de la parte actora vencida en juicio, constituyendo el presente asunto un juicio laboral fenecido. Por las razones antes dadas, consideramos que el juez a quo yerra al haber admitido en ambos efectos un recurso de apelación en contra del auto recurrido, cuando únicamente debe verificar y ser garante de dar fiel cumplimiento al levantamiento efectivo del embargo preventivo, lo que hasta el momento no ha hecho. Por las razones antes dadas, debemos declarar sin lugar el

recurso de apelación promovido por la parte actora vencida en juicio laboral, debiendo ordenar a la juez a quo que con la mayor celeridad posible verifique el levantamiento efectivo del embargo preventivo practicado en la presente causa laboral fenecida, con todas sus consecuencias legales, sin admitir recursos de apelación en ambos efectos, a fin de apegarse al espíritu de la norma constitucional del arto. 167 Cn y arto. 12 LOPJ.

SENTENCIA No. 62-28/01/2015

65. CRITERIO: NULIDAD ABSOLUTA

Éste Tribunal ha analizado detenidamente que en el momento de la Audiencia de Conciliación y Juicio había sido reprogramada para el día trece de enero del año dos mil catorce (fol. 50), sin que la parte actora compareciera a la misma, levantándose la respectiva Acta de Incomparecencia visible a folio 219, por consiguiente se levantó la respectiva Acta de Incomparecencia visible a folio 219. Posterior a ello, el actor compareció al día siguiente de que fuera emitida la aludida Acta, a solicitar la reprogramación de la Audiencia por las razones que explicó en el aludido escrito (fol. 220), procediendo el Juzgado A-quo a reprogramarla de inmediato (fol. 223), sin haberse respetado el procedimiento a que alude el Art. 84 numeral 1 de la Ley N° 815; disposición que reza: "...Desistimiento de la demanda por incomparecencia: 1. 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..."; es decir, que el Juez A-quo debía declarar a través de una Resolución el Desistimiento de la demanda, para que luego el actor hiciera uso del Remedio de Reposición a que alude la disposición ya citada. Ahora bien, la reprogramación solicitada por el actor al día siguiente en que había sido programada

la Audiencia, fue una solicitud extemporánea, ya que ello debía solicitarse y justificarse de previo a la Audiencia y no después de ella.

Éste Tribunal estaba en la obligación de resolver los agravios, no otros tópicos ajenos que las partes no estaban alegando. Por lo anterior, estimo que la nulidad que declara la mayoría únicamente produce un mayor desgaste de recursos a las partes y al mismo Poder Judicial, cuando bien se podía haber resuelto este caso de fondo.

Disentimiento de la Magistrada Doctora ANA MARIA PEREIRA T ERAN: “La suscrita Magistrada disiente de las consideraciones y resoluciones de mayoría, ya que a mi criterio el presente asunto debía haberse resuelto de fondo, pues así lo están pidiendo las partes al haber sometido los agravios y su contestación al fondo del asunto; es decir, al no existir impugnación ni queja sobre la deficiencia procesal que encontró la mayoría, cualquier deficiencia procesal que pudiere existir debía haberse convalidado, pues así lo mandata el art. 143 numeral 3) LOPJ que a la letra, estatuye como deberes de los jueces y magistrados:

“Convalidar los actos procesal es verificados con inobservancia de formalidades no esenciales, si han alcanzado su finalidad y no han sido impugnados, en los términos de ley, por la parte a quien pueda afectar.”. Máxime cuando el art. 122 de la L e y N° 8 1 5 CPT SS, dispone: “Alcances del remedio o recurso, El recurso o el remedio obligan a revisar el proceso en los puntos de la resolución que causen agravio a las partes”.

SENTENCIA No.4-19/01/2015

66. CRITERIO: NULIDAD ABSOLUTA

Éste Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones estima que la Sentencia Número 70 ya referida, adolece de nulidad por cuanto no fue dictada por la misma autoridad que dictó la sentencia definitiva y quien además presidió y conoció de la audiencia de

conciliación y de juicio, escuchando los alegatos de las partes y además evacuando la prueba del caso de autos, de manera tal que es la Juez Propietaria del referido Juzgado a quien le corresponde dictar la sentencia sobre el remedio de aclaración según lo mandata la norma procesal referida en su art. 102 con referente a la intermediación.

En tal sentido, siendo que la sentencia aclaratoria es derivada de la sentencia definitiva, tales aclaraciones no pueden provenir de una autoridad judicial distinta a la que resolvió, debiendo por estas razones este tribunal declara de oficio la nulidad absoluta de la presente causa a partir de la sentencia de aclaración número 70 visible en el folio 44. Y regresen las diligencias del caso de autos a fin que la juez titular del juzgado quinto de distrito del trabajo y de la seguridad social de Managua proceda a como se le indica en la parte in fine del considerando único de la presente sentencia.

SENTENCIA No. 11-19/01/2015

67. CRITERIO: NULIDAD ABSOLUTA

Este Tribunal encuentra que en la tramitación del juicio se dieron omisiones que acarrearán nulidad. Si a instancia de parte o de oficio se apreciara 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.

El art. 107 numeral 1 establece cual es el trámite que debe seguirse (tramite urgente y preferente), estando expresamente señalado en la ley dicha tramitación haber seguido la vía ordinaria laboral resulta contraria del principio de legalidad, que es de obligatoria aplicación por ser garantía de orden público.

SENTENCIA No. 30-10/02/2015

68. CRITERIO: NULIDAD ABSOLUTA

La señora Juez Ad Hoc Tercero de Distrito del Trabajo de Managua procedió a dictar sentencia definitiva de fondo, ordenando el reintegro de la trabajadora, SIN HABER TRAMITADO NI EVACUADO NINGUN MEDIO PROBATORIO, causándole una flagrante indefensión a la parte demandada al haber declarado con lugar la demanda con acción de reintegro sobre la base de hechos probados inexistentes, dado que ésta nunca fue puesta en conocimiento de una sola prueba documental aportada por la parte actora, ni tampoco fue tramitado documento alguno aportado por la parte demandada, causando una flagrante violación al sagrado derecho constitucional a la defensa, debido proceso, tutela judicial efectiva, entre otros sin número de derechos y garantías constitucionales y legales, principios procesales laborales y ya no se diga principios universales y generales del derecho lo cual impregna y vicia de NULIDAD ABSOLUTA Y PERPETUA.

Es bueno dejar sentado, que por atentar al orden público e ir contra ley expresa... este Tribunal puede declararlo de oficio una vez que el caso le sea sometido para su conocimiento, SIN NECESIDAD DE QUE SEA ALEGADO POR LAS PARTES...”

“Las violaciones de leyes de Orden Público constituyen Nulidades Absolutas y DEBEN DECLARARSE AÚN DE OFICIO, cuando por cualquier medio lleguen al Tribunal, AUNQUE NO HAYAN SIDO PROPUESTAS...” Sentencia. No. 157 del 15/12/05

SENTENCIA No. 64-28/01/2015

69. CRITERIO: NULIDAD ABSOLUTA

En contravención al Derecho a la Defensa: De conformidad con el Art. 350 y en el ejercicio de la facultad examinadora que ostenta este Tribunal se procede a la revisión de los autos de primera instancia, a fin de determinar si las actuaciones de primera instancia fueron realizadas conforme el debido proceso, sin embargo el juez A quo mediante auto de las ocho y treinta minutos de la mañana del veintiséis de febrero del dos mil trece (f .22) procedió a resolver, denegando la solicitud de exhibición de documentos y de absolución de posiciones, por considerarlas improcedente e

impertinente, según el judicial no van orientadas a demostrar la acción reclamada. El actor reclama el reintegro a su mismo puesto de trabajo y el pago de los salarios dejados de percibir, no obstante en su escrito de demanda hace mención de un salario básico mensual más el ingreso de tres mil quinientos noventa y cuatro córdobas con ochenta y ocho centavos (C\$3,594.88) en concepto de pago de trabajo extraordinario permanente, hecho que el actor necesitaba demostrar durante la estación probatoria con el propósito de determinar el salario mensual que devengaba, dato necesario que la parte necesitaba para poder determinar los montos a pagar en caso que se resolviera el reintegro con lugar. Por las razones expuestas se concluye que el juez de primera instancia ha violentado el derecho a la defensa de parte del actor, quien tiene la potestad de hacer uso de los medios de prueba legales para demostrar los extremos de su pretensión y a través de los cuales emerge la información necesaria y pertinente, para que el juzgador pueda emitir un fallo congruente con los puntos expuestos en la demanda. De manera que el juez A quo con su actuación ha dejado en indefensión al actor, vulnerando así unas de sus garantías mínimas procesales que por mandato constitucional el juzgador está obligado a garantizar, dentro del proceso laboral que estuvo bajo su conocimiento. Esta actuación trae como consecuencia un vicio procesal que acarrea la Nulidad absoluta del actuar procesal del juez A quo, que por haberse violentado el orden público, en correspondencia con el criterio sostenido por el Tribunal Supremo de la República, cuando dijo: Las violaciones de leyes de Orden Público constituyen Nulidades Absolutas.

SENTENCIA No. 70-29/01/2015

70. CRITERIO: NULIDAD ABSOLUTA

Este Tribunal Nacional encuentra que la presente causa adolece de Nulidad Absoluta que vicia el proceso siendo tal nulidad de orden público. Violentándose la Norma Constitucional de sus artos. 158 y 160 Cn., y arto. 14 LOPJ., lo establecido en el Art. 26 numeral 8 "... Son nulas las notificaciones que no se practicaren con arreglo a lo dispuesto en esta Ley." Así como lo estatuye el Art. 135 numeral 1 CPTSS. "Si a instancia de parte o de oficio se apreciare la existencia de infracciones de normas o

garantías procesales y las mismas originan nulidad absoluta de las actuaciones o de parte de ellas, el tribunal lo declarará así, y ordenara la devolución de las actuaciones para su continuación a partir de la diligencia inmediatamente anterior al defecto que la origino...”

Al habersele causado indefensión a la parte demandada se acoge lo expresado en sus agravios, en este sentido se declara con lugar el Recurso de Apelación, se declara la Nulidad de todo lo actuado a partir del folio 31 inclusive en adelante por haberse notificado al demandado de forma anómala, en lugar distinto al señalado expresamente en escrito visible a F-21 de los autos de primera instancia.

SENTENCIA No. 91-29/01/2015

71. CRITERIO: NULIDAD ABSOLUTA

Encuentra este Tribunal, que a partir del minuto 51:54 en adelante de la grabación de la Audiencia, la parte demandada pretendió aportar como pruebas una serie de documentos, los cuales fueron rechazados por la Juez A-quo, por no haber sido aportados dentro del término establecido en el Art. 57 numeral 2 de la Ley N° 815. No obstante, dicha documentación no quedó anexada en el expediente, quedando impedido este Tribunal de hacer un análisis completo de fondo, sin poder siquiera constatar si esa documentación tenía o no carácter de prueba sobrevenida.

Al tenor del Art. 3 inciso b) de la Ley N° 815, debiendo por ello declararse de oficio la Nulidad Absoluta, a partir del Acta de Audiencia de Conciliación y Juicio de las once y quince minutos de la mañana, del tres de junio del año dos mil catorce, visible a folio 59 inclusive en adelante, y remitirse la presente causa al Juzgado Subrogante que corresponda, Para que proceda a reprogramar la Audiencia, lo cual no implicará un reinicio del cómputo para el aseguramiento y anuncio de las pruebas, debiendo la parte demandada llevar consigo dicha documentación a la Audiencia, para que luego de analizada su admisibilidad o inadmisibilidad según el criterio del Juez, quede

anexada y foliada en el expediente, tal y como así será expuesto en la parte resolutive de la presente Sentencia.

SENTENCIA No. 95-29/01/2015

72. CRITERIO: NULIDAD ABSOLUTA

Al momento de dictar la sentencia definitiva recurrida, la autoridad judicial de primera instancia no resolvió dicha excepción, sino que se limitó a declarar con lugar la demanda dejando así de resolver la oposición de la parte demandada que constituye la pretensión de ésta en el presente juicio.

“Los Jueces y Tribunales deben resolver siempre sobre las pretensiones que se les formulen, no pudiendo excusarse a legando vacío o deficiencia de normas...”

“Lo Jueces y Tribunales no pueden en ningún caso dejar de resolver a las partes sus pretensiones...”

En consecuencia, debe declararse de oficio la nulidad de la sentencia recurrida, ordenándose que por haber emitido opinión el Juzgado de primera instancia, pasen las diligencias al juzgado subrogante que corresponda a fin de que proceda a dictar la sentencia definitiva a como en derecho corresponde.

SENTENCIA No. 126-30/01/2015

73. CRITERIO: NULIDAD ABSOLUTA

Estimamos pues, que el demandante para acudir a la instancia judicial debió solicitar la conciliación ante el Ministerio del Trabajo, a fin de discutir con el empleador las reclamaciones que posteriormente reproduciría en esta vía judicial, la demanda fue admitida indebidamente por el Juzgado A Quo, pues el actor no cumplió con el requisito sine-quantum estatuido en el Arto. 74 numeral 2º de la referida Ley No. 815 que reza: “...2. Junto a la demanda deberá acompañarse copia del trámite de conciliación en los casos en que proceda o constancia de haber agotado la vía

administrativa en materia laboral o de la seguridad social y tantas copias del escrito de demanda y de los documentos que la acompañen como demandados existan en el proceso.”, más lo dispuesto en el ya citado arto. 72 del mismo cuerpo de ley, siendo este un requisito obligatorio no dispensable para que se le pueda dar trámite a la demanda, por lo que ante tal omisión aquí expuesta lo que procede es declarar la nulidad de todo lo actuado desde el auto de admisión de demanda.

SENTENCIA No. 138-30/01/2015

74. CRITERIO: NULIDAD ABSOLUTA

Estima este Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones que el Juzgado A Quo omitió reglas de orden procesal y de carácter público, al haber faltado a la respectiva citación de las testificales pedidas por la demandada en tiempo y forma, con los diez días de anticipación que exige el art. 79 de la referida Ley 815 citado anteriormente.- En tal sentido, la Juez A Quo, con dicha actuación dejó de resolver a la parte actora su pretensión, vulnerando así la norma referida y además el Art. 18 L.O.P.J., que estatuye: “Los Jueces y Tribunales deben resolver siempre sobre las pretensiones que se les formulen, no pudiendo excusarse alegando vacío o deficiencia de normas...” y el Art. 443 Pr., que establece: “Los Jueces y Tribunales no pueden en ningún caso dejar de resolver a las partes sus pretensiones...” Frente a tal vulneración de las garantías procesales lo que procede es que este Tribunal de oficio declare la nulidad absoluta de todo lo actuado desde la audiencia de conciliación y juicio celebrada a las nueve y ocho minutos de la mañana del veintiséis de febrero del año dos mil catorce, de la cual rola acta visible a Folio 33, inclusive en adelante, siendo improcedente entrar a valorar los agravios que sobre el fondo plantearon las partes.

SENTENCIA No. 145-30/01/2015

75. CRITERIO: NULIDAD ABSOLUTA

Este Tribunal Nacional, no le queda más que declarar de oficio la nulidad absoluta de la Sentencia dictada las nueve y cincuenta minutos de la mañana del treinta de octubre del año dos mil doce por el Juzgado Ad Hoc Tercero de Distrito del Trabajo de la

Circunscripción Managua. Por haber emitido opinión el Juez A quo, las diligencias deberán ser remitidas al Juzgado subrogante que en derecho corresponda, para que éste a su vez proceda a dictar nuevamente la sentencia definitiva que legalmente procede cuidando que esta vez sí se cumpla con todos los requisitos legales de la misma.

SENTENCIA No. 123-30/01/2015

76.CRITERIO: NULIDAD ABSOLUTA

Observa este Tribunal que el Señor Siriaco Medina, en su calidad de demandante y aquí recurrente, su escrito de demanda, no describió los días que en concepto de séptimos demanda, tampoco los días feriados, ni el pago del año de salario no pagado, así como tampoco los pagos en concepto de Décimo Tercer mes, Vacaciones e Indemnización, el periodo en que laboró la construcción de la casa y mano de obra del corral; por lo que, procedimentalmente le correspondía al Juez de Sentencia mandar a subsanar las omisiones de la demanda, especificando los periodos que está demandando.

SENTENCIA No. 149-30/01/2015

77.CRITERIO: PAGO PARCIAL

En correspondencia con el principio de primacía de la realidad establecido en el art. 2 k) CPTSS, que el demandado consignó a favor del actor la cantidad de C\$5,367.44, y que este no estuvo conforme con dicha suma por considerarla inferior a lo realmente debido aceptando dicha suma únicamente como abono parcial, lo cual es conforme a lo previsto en el art. 71.1 CPTSS, ello fue valorado y resuelto por el Juez Aquo, aceptando dicha suma en calidad de abono parcial y no como pago de lo demandado y acogido en sentencia, pues efectivamente esto último resulta ser una cantidad mayor, es por esta razón que no se acogió la excepción opuesta y no por restarle valor o desconocer la consignación realizada por el recurrente, prueba de lo anterior es que la sentencia objeto del presente recurso en su parte considerativa dice textualmente: “La suma demandada por la parte actora fue de C\$18,974.28/100 y lo consignado fue

de C\$5,367.44/100.....se declara sin lugar la excepción de pago y los montos consignados deben tenerse como abono parcial al monto total demandado, debiendo pagar el demandado la cantidad de C\$13,606.84/100 correspondiente a las prestaciones que se detallan a continuación...”

SENTENCIA No. 103-29/01/2015

78.CRITERIO: PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Implica el compromiso de la autoridad judicial en la búsqueda de la verdad material de la existencia de la Relación Laboral, en el cual quedó demostrada con el Acta de comparecencia visible a F-1 en la que la señora María Sidalía Sirias Jiménez comparece a trámite conciliatorio administrativo en representación de dicha empresa y en su calidad de empleadora, por lo que al haberse negado la existencia de la relación laboral, teniendo probada la misma no queda más que presumir que evidentemente no han sido satisfechas las pretensiones reclamadas por la actora en su demanda, siendo irrelevante entrar a mayores consideraciones, pues no se requiere mayores probanzas al respecto, por presunción humana evidente de que no han sido satisfechas las prestaciones demandadas originadas del contrato de trabajo o relación laboral tal como han sido el criterio sostenido por este Tribunal en múltiples sentencias,

SENTENCIA No. 32-28/01/2015

79.CRITERIO: PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Éste Tribunal Nacional que en el presente caso aplica perfectamente el Principio Fundamental de GARANTÍA MINIMA, contenido en el Título Preliminar del Código del Trabajo, en su numeral III que reza: “Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los convenios colectivos.” puesto que aun cuando en el contrato de trabajo suscrito por las partes no se hayan pactado las comisiones a como en realidad se desprende de la lectura del contrato visible a Folio 73 al 76, pero si en la práctica ocurría a como

lo admitió expresamente la parte demandada, entonces lo que resulta aplicable en beneficio del trabajador es la que resulta de la ejecución material del trabajo, todo lo cual también es concatenable con el Principio de Primacía de la Realidad contenido en la Ley 815 en su art. 2 inciso K que reza: “Principios El proceso judicial laboral y de la seguridad social es oral, concentrado, público, con intermediación y celeridad, y además estará fundamentado en los siguientes principios: “Primacía de la realidad: Que implica el compromiso de la autoridad judicial en la búsqueda de la verdad material”; y además en el Principio Fundamental de IN DUBIO PRO OPERARIO contenido en el Principio Fundamental Numeral VIII de la Ley 185 que reza: “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador”

SENTENCIA No. 65-28/01/2015

80. CRITERIO: PRIMACÍA DE LA REALIDAD.

Se observa que lo cierto de este caso es que la parte actora si prestó servicios para la demandada como cocinera, recibiendo por dicha labor el pago de ochenta (C\$80.00) diarios de lunes a viernes que se presentaba, en el presente caso se desprende más bien que la actora no dependía de una jornada laboral, ni tenía determinado un salario básico quincenal o mensual, ni estaba sometida a un control de entradas y salidas por parte de su empleadora, quedando claro que su trabajo era eventual y dependía solamente de ella, prestar o no sus servicios de cocinera, (Primacía de la Realidad consignado en el Numeral VI del Título Preliminar del Código del Trabajo). Luego, mediante escrito de contestación de demanda visible en el folio doce (12) de las diligencias de primera instancia, es evidente que operó la presunción establecida en el arto. 313 C.T., ya que la parte demandada en su escrito de contestación de demanda, no negó en forma expresa la existencia de la relación laboral entre ella y la demandante.

SENTENCIA No. 100-29/01/2015

81. CRITERIO: PRECLUSIÓN PROCESAL

Que el recurrente (parte demandada) presentó escrito en el que interpone incidente de nulidad del auto del diecinueve de junio del dos mil catorce a la una y cuarenta y seis minutos de la tarde que le fue debidamente notificado el veinticuatro de junio de dos mil catorce, presentando escrito en el que interpone incidente de nulidad el día veintiséis de Junio de dos mil catorce (F-226 y 227), o sea el segundo día después de notificado del auto impugnado, por lo que el derecho del recurrente a interponer el referido incidente de nulidad había concluido el día veinticinco de junio del dos mil catorce (principio de preclusión), por lo que la queja del apelante es inadmisibles conforme el Arto. 297 C.T., que en sus partes conducentes dice: “Todo incidente originado en un hecho que acontezca durante el juicio deberá promoverse a más tardar el siguiente día hábil, que el hecho llegue a conocimiento de la parte respectiva.”

SENTENCIA No.: 23-28/01/2015

82. CRITERIO: PRECLUSIÓN PROCESAL

Al revisar las diligencias de primera instancia, observamos que habiéndose opuesto la excepción de ilegitimidad de personería, y mandado a oír la contraria, el juez de primera instancia resolvió dicha excepción, declarándola improcedente según resolución judicial de las tres y cincuenta minutos de la tarde del doce de febrero del año dos mil trece, resolución que no fue impugnada en aquel momento a través de los recursos que la legislación procesal dispone, siendo consentida por el ahora apelante a quien le precluyó el derecho a atacar dicha resolución con posterioridad al encontrarse firme y pasada en autoridad de cosa juzgada. Considera este Tribunal Nacional que por el Principio de Preclusión Procesal, el proceso se va desarrollando por etapas, de modo que si se supera una etapa o fase procesal, se pasa a la siguiente y no existe posibilidad de retroceder. En el presente caso, la etapa procesal para impugnar la decisión judicial de rechazar la excepción de ilegitimidad de personería precluyó cuando la parte demandada no recurrió de apelación en contra de la resolución judicial de las tres y cincuenta minutos de la tarde del doce de febrero del

año dos mil trece antes referida. Y es que la firmeza de los actos procesales es, en efecto, una necesidad jurídica que justifica su validez,

Dicho de otro modo: la preclusión opera como un impedimento o una imposibilidad de reeditar las cuestiones que ya han sido objeto de tratamiento y resolución anterior, siendo éste un instituto que garantiza uno de los principios que debe privar en toda causa judicial, esto es, la seguridad, consistiendo aquél en la pérdida de una facultad procesal por haberse llegado a los límites fijados por la ley para su ejercicio.

En conclusión pues, no cabe ya abrir nuevamente el debate sobre la aludida excepción de ilegitimidad de personería a como pretende el demandado, siendo aplicable además de lo anteriormente considerado, lo dispuesto en el Arto. 174 Pr.

“Transcurridos que sean los términos judiciales, se tendrá por caducado de derecho y perdido el trámite o recurso que hubiere dejado de utilizarse” por lo que habrá que rechazar los agravios primero y segundo del recurrente.

SENTENCIA No. 82-29/01/2015

83. CRITERIO: PROPORCIONALIDAD DE PRESTACIONES LABORALES

Estima este Tribunal, que dicha indemnización, al tratarse de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, viene a ser inadecuado, comparar al laborante de un año o más, con el de once meses o menos, para fijar en un mes de salario la indemnización por despido, la cual en el párrafo final del Art. 45 C.T., prevé la proporcionalidad entre años trabajados, baremo que sirve para efecto de cálculo de Vacaciones en Art. 77 C.T., así como para el Décimo Tercer Mes, en el Art. 93 C.T., por el simple hecho de que la relación laboral sea indeterminada, a como así lo es en el caso de autos, lo cual no fue negado en la contestación (Art. 313 C.T.). Esta indemnización, al activarse por el simple transcurso del tiempo, se torna un Derecho Adquirido, al tenor de la Ley N° 516 “Ley de Derechos Laborales Adquiridos”, debiendo por estas razones, rechazarse este agravio...”

De la cita jurisprudencia antes transcrita, fácilmente se colige que la indemnización establecida en el arto. 45 C.T., cabe ordenarse proporcionalmente al laborante de menos de un año, al igual que análogamente se hace con las vacaciones y decimotercer mes, por lo anterior, se desestima este agravio, no existiendo ninguna contradicción con el arto. 32 de la Constitución Política dado que la jurisprudencia es fuente de derecho, aplicándose este criterio por razones de justicia, la cual es un Principio Fundamental de la Nación Nicaragüense, según se establece en el arto. 5 de la Constitución de Nicaragua, debiendo juzgarse este caso de la misma forma como se han venido tratando otros casos idénticos.

SENTENCIA No. 141-30/01/2015

84. CRITERIO: PAGO DE SUBSIDIO PRE Y POST NATAL

Consideramos que la norma del Art. 141 C.T reza textualmente: “Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y decimotercer mes...” siendo pues taxativo el orden jurídico al establecer el derecho de la mujer trabajadora al reposo pre y posnatal con goce del último o mejor salario, citado anteriormente en esta misma sentencia, por consiguiente es responsabilidad del empleador asumir el cuarenta por ciento (40%), que completa dicho pago a favor de la trabajadora considerando que la Ley de Seguridad Social solamente obliga al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social al reconocimiento del sesenta por ciento del salario, pues de lo contrario, si se obligara a la trabajadora a percibir únicamente el sesenta por ciento del salario que paga el INSS a como pretende la parte demandada apelante.

SENTENCIA No. 65-28/01/2015

85. CRITERIO: PAGO DE SUBSIDIO POR ENFERMEDAD

La consecuencia jurídica de la falta de negación de la demanda, es la aceptación de los puntos no negados expresamente, al tenor del art. 313 C.T. ya citado en el considerando anterior. Así las cosas, siendo que por culpa del empleador el trabajador no pudo hacer efectivo el cobro de los subsidios uno y dos, consideramos que estos deben ordenarse a pagar en su totalidad a favor del actor, a como lo hizo el juzgado A Quo, y a como este Tribunal Nacional Laboral ha ordenado a pagar en otros casos en los que se reclaman prestaciones de seguridad social que como consecuencia del incumplimiento del empleador no le son reconocidas al trabajador. No obstante, sobre este mismo tema de los subsidios, estimamos desacertada la decisión del juzgado de primera instancia al conceder el pago del cuarenta por ciento de los montos totales de los subsidios tres al siete, porque al afiliar el empleador al trabajador al Sistema de Seguridad Social, no tiene obligación legal de completar el sesenta por ciento que el trabajador recibe del INSS, para que al final el trabajador perciba un ingreso de subsidio igual a cien por ciento del salario ordinario mensual, salvo en los casos de subsidios por embarazo, en los que existe una disposición especial en el art. 140 C.T. que no es el caso de autos, o en caso que exista un convenio colectivo o así se haya pactado en el contrato de trabajo, o convenio especial entre las partes, que en el caso sub judice en ningún momento se demostró que debía ser así, todo lo anterior sobre la base también de lo dispuesto en el Arto. 76 Ley de Seguridad Social., debe ordenarse la reforma de la sentencia definitiva recurrida y su correspondiente aclaración en lo que hace al punto resolutive número I, literal D, revocándose únicamente los pagos ordenados como complemento de los subsidios reclamados por el actor, siendo lo correcto que se ordene únicamente el pago de los subsidios número 1 y 2 cuyas órdenes médicas rolan a folio 22 del expediente de primera instancia.

Disentimiento de la Magistrada Doctora AIDALINA GARCÍA GARCÍA: “Disiento de lo fallado por la mayoría en el Considerando IV, ya que el empleador debe asumir el 40% restante del subsidio reclamado, independientemente de que no sea subsidio prenatal, por las razones que expuse en el Voto Disidente que descansa al pie de la Sentencia

N° 159/2013, el cual transcribo a continuación, así: "...Disiento del fallo vertido por la mayoría, ya que ante la no suscripción del trabajador ante el INSS, el empleador no solo debe asumir el 60% que usualmente asume el seguro, sino también el 40% restante; es decir, que el trabajador debe percibir el 100% del salario que pactó con el empleador, en idénticas condiciones y en el modo y tiempo convenidos, al tenor del Art. 17 inciso a) C.T.; disposición que reza: "...Además de las obligaciones contenidas en otros artículos de este Código, los empleadores están obligados a: a) pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenidos con el trabajador..."; disposición que emana del Art. 81 numeral 1 Cn., al establecer nuestra máxima norma lo siguiente: "...Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: 1. Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana..." (Subrayados de la suscrita)...", queriendo decir esto, que el hecho de que el empleador inscriba al Seguro Social a sus trabajador, ello no significa que se encuentra exento de cancelar el 40% que le corresponde asumir al tenor de las disposiciones legales ya citadas, siendo errado el enfoque jurídico dado por la mayoría en este caso, al eximir al empleador de tal obligación sin norma expresa que lo respalde."

SENTENCIA No. 82-29/01/2015

86. CRITERIO: PERIODO PROBATORIO

Considera éste Tribunal revisar la forma en que fue tramitado este asunto (Art. 14 L.O.P.J.), encontrándonos que en el folio 31, el Juzgado A-quo denegó la tramitación de los testigos de la parte actora, por haber sido propuestos el último día del período probatorio. Al respecto, estimamos que tal actuación vulnera la Jurisprudencia ya sentada por este Tribunal, Razón por el cual no se recepcionó la prueba testifical ofrecida por el demandado, aplicando el Juez A-quo la supletoriedad del Art. 1322 Pr.; disposición que establece lo siguiente: "...Los jueces examinarán los interrogatorios conforme a lo explicado en el Título DE LA PRUEBA, SU TERMINO Y TRASLADO,

De tal cita de la ley supletoria, considera este Tribunal que esta disposición no es tan categórica en materia laboral, ya que los Arts. 327 y 330 C.T. son amplios en su contenido, y no contienen limitaciones en cuanto a la prórroga y ampliación del período probatorio, bastando con que las partes propongan las pruebas dentro del período probatorio. Inclusive, el Judicial podía proceder a ampliar el período probatorio oficiosamente, gracias a los Principios de Impulsión de Oficio, Celeridad e Inmediación.

SENTENCIA No. 41-28/01/2015

87. CRITERIO: PERIODO PROBATORIO

En estudio de este asunto, encuentra este Tribunal que la postura del demandado es confusa y contradictoria, al decir que nunca negó la relación laboral, y que únicamente se negó la existencia de los despidos, cuando evidentemente ante tales argumentos, es claro que pretende evadir sus responsabilidades laborales, ya que, si no niega la relación laboral, tampoco demostró haber cancelado las obligaciones que se derivan de la misma.

El demandado no aportó prueba alguna que respalde sus dichos, ya que la prueba de Declaración de Parte y Testificales que propuso, fueron declaradas extemporáneas en la Audiencia, cuya actuación del Judicial fue acertada, ya que el demandado no aseguró dichas pruebas dentro del término establecido en el Art. 79 numeral 1 de la Ley N° 815, siendo por ello extemporáneas las únicas pruebas aseguradas por la parte demandada.

Al tenor de los razonamientos, disposiciones legales y Jurisprudencia expuesta en los Considerandos que preceden, deberá declararse sin lugar el presente Recurso de Apelación y CONFIRMARSE la sentencia recurrida, tal y como así se expondrá en la parte resolutive de la presente sentencia.

SENTENCIA No. 96-29/01/2015

88. CRITERIO: PERIODO PROBATORIO

La autoridad de primera instancia yerra al ordenar nueva fecha para la recepción de la prueba por cuanto las declaraciones de los testigos deben recibirse dentro del término probatorio con citación de la parte contraria, así lo señala el art. 328 C.T: “Las pruebas deberán producirse en el término probatorio, con citación de la parte contraria y ante la autoridad laboral que conoce la causa, o por su requisitoria, salvo la prueba documental y la absolución de posiciones, que podrán presentarse en cualquier estado del juicio antes de la sentencia.”

En el caso que nos ocupa observamos que el proceso fue abierto a pruebas mediante auto dictado el diecinueve de marzo del dos mil trece a las nueve y veinticuatro minutos de la mañana (f. 31) notificando a las partes mediante cedula judicial (f. 32 y 33) el dos de mayo del mismo año; de conformidad al art. 327 CT el periodo de prueba es de seis días y prorrogable por tres días más, y siendo que a la luz del art. 291 CT los términos de días comienzan a correr al día siguiente en que se hubiere realizado la notificación a las partes, en el presente caso en análisis es obvio que el periodo probatorio venció el nueve de mayo del mismo año,

Sin embargo, es a través del auto del diez de mayo del dos mil trece a las nueve y veinte minutos de la mañana (f. 49) que se ordena recibir testificales ofrecidas por el demandado y la exhibición de documentos solicitada por el actor, dicho auto fue dictado vencido el termino probatorio. Sin embargo, a pesar de la anómala actuación procesal de la primera instancia, la declaración de los testigos fue recibida según consta en folios 58, 59 y 60, y el judicial las valora en las consideraciones que hace del asunto sometido a su conocimiento, con las cuales fundamenta la sentencia definitiva objeto del recurso de apelación.

SENTENCIA No. 72-29/01/2015

89. CRITERIO: PRESCRIPCIÓN

Estima este Tribunal que la excepción perentoria de prescripción se puede oponer en cualquier estado del juicio, al tenor del Art. 322 C.T., que a la letra, reza: “Las excepciones perentorias podrán oponerse en cualquier estado del juicio.”; no adoleciendo, pues, de extemporaneidad la excepción opuesta por el demandado en su escrito de contestación de demanda (Fol. 15), debiéndose entonces entrar al estudio de la referida excepción. Luego, este Tribunal corrobora que los actores fueron despedidos los días veinticuatro y veintiséis, ambos del mes de septiembre del dos mil nueve, según confesión de éstos acaecida en su libelo de demanda, procediendo ambos a interponer su demanda hasta el cuatro de marzo del dos mil diez, es decir, a más de cinco meses de haber sido despedidos, como bien señaló el juez en su sentencia

En contravención al plazo de un mes a que alude el Art. 260 C.T., cual mandata: “Prescribe en un mes... b) El derecho de reclamar el reintegro una vez que cese la relación laboral.”. La “justificación” de los actores por su tardanza, es que, a criterio de éstos, el lapso transcurrido en sede administrativa no debe ser computado a efectos del cómputo de la prescripción.

SENTENCIA No. 61-28/01/2015

90. CRITERIO: PRESCRIPCIÓN

En Materia Laboral, no podemos resolver basándonos en el Código Civil a como pretenden los demandantes, quienes aducen que la prescripción corre a los diez años; afirmación que es congruente con nuestra legislación laboral que regula esta figura dentro del derecho sustantivo y en el Arto. 257 CT señala: “Las acciones que se deriven del presente Código, de la convención colectiva y del contrato individual de trabajo prescribirán en un año, Por lo que con los antecedentes anteriormente relacionados cabe confirmar la sentencia del A quo, por considerar que la acción está prescrita y por lo tanto no existe acción para demandar. Por lo que prescrita la acción no cabe entrar a los otros agravios esgrimidos.

DRA. AIDALINA GARCÍA GARCÍA: “Disiento del tratamiento jurídico dado a la institución de la Prescripción, por la razón que he expuesto en diversos Votos Disidentes, siendo algunos los que descansan al pie de la Sentencia N° 61/2012 y de la N° 727/2013, de manera que el Art. 257 C.T., no establece a partir de cuándo es que comienza a correr el término de la prescripción, no existiendo base jurídica para que la mayoría rechace dicha Excepción.”.

SENTENCIA No. 73-29/01/2015

91.CRITERIO: PRESCRIPCIÓN

Observa este Tribunal Nacional, que la parte demandante señaló también en su escrito de demanda lo siguiente: “... Firme contrato de trabajo por tiempo indeterminado con fecha cuatro de julio del año mil novecientos noventa y cuatro, desempeñándome en el cargo de Guarda de Seguridad Interna, en el Recinto Pedro Arauz Palacios de la UNI, hasta el día veintisiete de Noviembre del año dos mil nueve, fecha en que recibí carta de despido enviado por la división de recursos humanos de la UNI...” (Folio 8 al 11 de primera instancia). Este hecho se corroboró mediante prueba documental que rola al folio número 3 de las diligencias de primera instancia, que consiste en una carta con fecha veintisiete de noviembre de dos mil nueve, enviada al demandante en la que se describe lo siguiente: “... Por este medio se le comunica que la Dirección de esta casa de estudios, ha tomado la decisión de rescindir el vínculo jurídico que nos une...” en el mismo sentido y tomando en consideración que el referido escrito de demanda fue presentado por la parte demandada, habiéndose precluido el plazo legal de los treinta días, para ejercer la acción de reintegro establecido en el arto. 260 C.T., Inc. b) disposición que indica lo siguiente: “...Prescriben en un mes, El derecho de reclamar el reintegro una vez que cese la relación laboral...”, En consecuencia, estima esta autoridad que la parte demandante no acudió ante la autoridad competente para hacer uso de su derecho en el plazo antes referido, en cuanto a que la acción de reintegro debe ejercerse ante

el Juez del Trabajo que es la autoridad competente para conocer de la demanda de reintegro, tal y como lo indica el arto. 46 C.T.

Disentimiento: “DISIENTE la suscrita Magistrada de Tribunal, ANA MARÍA PEREIRA TERÁN, de las consideraciones y resoluciones de mayoría, por cuanto al estudiar con sumo detenimiento el devenir procesal de esta instancia, encuentro que a Folio 42, se dictó unilateralmente auto de las 9:17 a.m., del 05/06/12, mediante el cual se ponía en conocimiento de la parte actora de unas documentales aportadas por la demandada, visibles del Folio 04 al 41; auto que fue firmado únicamente por la Magistrada Presidenta de este Tribunal, lo que trastocó seriamente el objeto y fijación del debate acaecido en primera instancia. Como vemos, este Tribunal en Sentencias No. 02/12, de las 11:05 a.m., del 20/01/12, No. 127/2012, de las 10:00 a.m., del 17/04/12 y No. 280/12, de las 11:00 a.m. del 06/07/12, ha dicho “... que no es lícito proponer pruebas en segunda instancia y mucho menos tratándose de pruebas documentales sin justificar válidamente dicha omisión.”; de donde se desprende que los autos en que se admitan o rechazan pruebas documentales o cualquier otro tipo de medio probatorio no son autos de “mero trámite” que puedan ser firmados por un solo Magistrado de este Tribunal. No en balde el Arto. 40 bis, 3er, párrafo, de la Ley 755 establece con suma claridad que “...Las resoluciones que dicte (el Tribunal) serán firmadas por TODOS LOS MIEMBROS, sin perjuicio de los votos razonados en su caso...” (Entre paréntesis y mayúscula de la suscrita), máxime que el mismo artículo, en su 2do, párrafo, refiere que “Por decisión de tres de los Magistrados o Magistradas del Tribunal como mínimo, se podrá realizar una audiencia para mejor proveer...”, lo que significa que la diligencia para mejor proveer es válida solo si al menos 3 miembros del Tribunal la aprueban, pero la resolución deberá estar firmada por todos sus integrantes independientemente, sin perjuicio de los Votos Razonados que pudieran presentarse. Con base en lo anterior, considero que el auto visible a Folio 42 de esta instancia, adolece de NULIDAD ABSOLUTA, por cuanto si bien la prueba ofrecida resulta ser sobrevenida, la valoración y procedencia de la misma debió hacerse por el Pleno de este Tribunal y ser firmada por todos sus integrantes. Han

sido transgredidos, pues, los preceptos constitucionales de legalidad, debido proceso y tutela judicial efectiva, consagrados como derechos de orden público, sobre los cuales no cabe transigencia ni tolerancia en su infracción, conforme marcada jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia.”.

SENTENCIA No. 94-29/01/2015

92. CRITERIO: PRESCRIPCIÓN

Considera este Tribunal Nacional, comenzar con el estudio del presente recurso de apelación examinando si procede o no la excepción perentoria de prescripción alegada por el apelante señor Juan José Mayorga Jiménez, en su escrito de apelación y expresión de agravios, puesto que, si la misma es procedente, no tendría razón de ser entrar a analizar los demás agravios esgrimidos.

Considera este Tribunal que resulta evidente que ha transcurrido el plazo de un año para la prescripción establecido en el arto. 257 C.T., y, por ende, se debe declarar con lugar la excepción de prescripción interpuesta por la parte demandada. Razón suficiente por la cual no corresponde analizar los demás agravios. En consecuencia, corresponde declarar sin lugar el recurso de apelación interpuesto y confirmar la sentencia recurrida.

SENTENCIA No. 106-29/01/2015

93. CRITERIO: PRESCRIPCIÓN

La demanda con acción de reintegro y pago de salarios dejados de percibir, fue interpuesta fuera del plazo fatal de un mes establecido en el arto. 260 inciso b) C.T. y si bien es cierto la parte actora acudió a proceso administrativo ante el Ministerio del Trabajo, debemos referir que esto no interrumpió la prescripción por cuanto el arto. 262 inciso a) C.T., con suma claridad establece que la prescripción se interrumpe por gestión o demanda ante autoridad competente y la autoridad competente para conocer del Reintegro es el Juez del Trabajo al tenor del arto. 46 C.T., el cual citamos en la parte pertinente: “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...” Es decir, al día dieciocho de julio del año dos mil siete, fecha en que fue interpuesta la demanda según consta en el presentado del libelo petitorio, ya estaba prescrita la acción de Reintegro, en consecuencia se deberá acoger la excepción de prescripción interpuesta por la parte demandada, debiéndose declarar con lugar el recurso de apelación y consecuentemente sin lugar la demanda reintegro interpuesta por los actores, dejándoles a salvo el derecho a reclamar el pago de sus prestaciones laborales correspondientes hasta la fecha del despido.”

SENTENCIA: No. 116-29/01/2015

94. CRITERIO: PRESUNCIÓN HUMANA.

Observamos que la parte demandada presentó escrito de contestación de demanda negado en su totalidad la demanda (folios 15 al 17), y luego en la fase probatoria a solicitud de la parte demandante, fue exhibido por el empleador demandado las documentales consistentes en dos planillas de pago con sus respectivos soportes de transferencias bancarias, correspondientes a las dos primeras quincenas de los meses de Agosto y Septiembre del año dos mil doce, documentos que demuestran plenamente la existencia de la relación laboral entre las partes, misma que fue negada por el demandado. Por lo tanto, al haber quedado demostrada la existencia de la relación laboral aun habiendo sido negada por la parte empleadora en su escrito de contestación de demanda, cabe aplicar a consideración de este Tribunal Presunción Humana (Art. 345 C.T.) a favor del trabajador sin necesidad de mayores probanzas,

SENTENCIA No. 84-29/01/2015

95. CRITERIO: PRESUNCIÓN HUMANA

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones considera oportuno reiterar el criterio ya fijado en repetidas sentencias, mismo que ha sido sostenido desde en sentencias del extinto Tribunal Superior del Trabajo y posteriormente por la antecesora Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua, en las que se ha dicho que: si el demandado niega la relación laboral y ésta se comprueba en el juicio, debe mandarse a pagar lo demandado, sin necesidad de probanzas al respecto, por presunción humana evidente de que no han sido satisfechas las prestaciones demandadas, sobre la base de lo establecido en el Arto. 345 C.T. Esta presunción humana resalta evidente, por elemental sentido común, cuando alguien que es demandado por pago de prestaciones e indemnizaciones laborales, niega deber nada porque quien lo demanda nunca ha sido contratado, nunca le ha trabajado. Si se prueba de que sí hubo relación de trabajo, debe presumirse que el demandado y/o empleador no cumplió efectivamente con lo demandado...”

Sentencia No. 131-30/01/2015

96. CRITERIO: PRESUNCIÓN LEGAL

Ésta autoridad no comparte lo resuelto en la sentencia recurrida, en el sentido de que se le aplique a la parte empleadora la presunción legal establecida en el arto. 334 C.T., por cuanto este Tribunal Nacional es del criterio que estos casos específicos “de los empleados domésticos” no siempre sus empleadores llevan controles, planillas o recibos de los pagos realizados a sus empleados, en tal sentido no puede operar categóricamente la referida presunción a como se dijo inicialmente.

Así mismo no fue negada la fecha de inicio y terminación de la relación laboral, duración de la relación de trabajo, forma de terminación de la relación laboral, periodos y cantidades de vacaciones, retroactivos salariales así como también no fue negado el hecho de adeudar el demandado la indemnización del arto. 45 C.T. reclamada por la actora. Esa falta de negación expresa de los hechos produce a favor de la actora la presunción legal que establece el arto. 313 C.T. que reza: “El demandado, al contestar la demanda, expresará cuáles hechos admite como ciertos, cuáles rechaza o niega e

indicará los hechos en que apoya su defensa. Los hechos no negados expresamente se tendrán por aceptados a favor de la parte demandante”, por lo que resultan ya irrefutables desde el momento de la contestación de la demanda los hechos antes referidos, con la extensa jurisprudencia de este Tribunal Nacional.

“DISIENTE la suscrita Magistrada de Tribunal, ANA MARÍA PEREIRA TERÁN, de las consideraciones y resoluciones dadas por la mayoría, cuando a criterio de la suscrita la mayoría aplicó de forma oficiosa y parcial la prescripción de la demanda de vacaciones, lo cual es vedado por la ley, al tenor del Art. 1027 Pr., que a la letra, estatuye: “Los jueces pueden suplir las omisiones de los demandantes, y también de los demandados, si pertenecen al derecho; PERO NO PUEDEN SUPLIR DE OFICIO EL MEDIO QUE RESULTE DE LA PRESCRIPCIÓN, la cual se deja a la conciencia del litigante, ni las omisiones de hecho.”. Peor aún, se declara la prescripción de una prestación laboral en el transcurso de la misma, cuando este Tribunal en Sentencias No. 126/12, de las 11:15 a.m., del 23/03/12, No. 184/12, de las 10:05 a.m., del 18/05/12 y No. 652/12, de las 10:20 a.m., del 11/12/12, entre muchas más, ha dejado claro que el término de la prescripción se computa a partir de que finaliza la relación laboral entre las partes y no durante transcurre la misma, fallos que constituyen sólida jurisprudencia conforme el Art. 13 L.O.P.J. Por lo que hace a la afirmación de “...aplicar de forma parcial el pago de dicha prestación...”, considero que la misma no tiene sustento legal, ni probatorio, cuando no se explican las razones de hecho y derecho que llevaron a esa conclusión, careciendo, en consecuencia, la misma de fundamentación legal y razonada en detrimento de lo dispuesto en el Art. 34, Núm. 8) de la Ley 854 “CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA CON SUS REFORMAS INCORPORADAS”, mandata lo siguiente: “Toda persona en un proceso tiene derecho, en igualdad de condiciones al debido proceso y a la tutela judicial efectiva y, como parte de ellas, a las siguientes garantías mínimas: ... 8) A QUE SE LE DICTE SENTENCIA MOTIVADA, RAZONADA Y FUNDADA EN DERECHO...”. Por las razones aquí anotadas, considero que las pretensiones del actor, quedaron plenamente probadas bajo la presunción legal del Art. 334 C.T.,

debiéndose, en consecuencia, CONFIRMAR la sentencia de primera instancia. Han sido transgredidos, pues, los principios constitucionales de legalidad y tutela judicial efectiva, consagrados como derechos de orden público, sobre los cuales no cabe transigencia ni tolerancia en su infracción, como así lo ha sostenido la Excelentísima CORTE SUPREMA DE JUSTICIA en diversas sentencias.”. Cópiese notifíquese y con testimonio concertado de lo resuelto, vuelvan los autos a su lugar de origen.

SENTENCIA No. 100-29/01/2015

97. CRITERIO: PRESUNCIÓN LEGAL

En relación al agravio del demandado referente a la revocación del pago en concepto de deducciones indebidas ordenados en la sentencia recurrida, consideramos que al no haber negado taxativamente este hecho en la contestación de demanda, ya que su justificación fue la inexistencia de la relación laboral, la cual como ya explicamos fue posteriormente reconocida por el demandado, corresponde tenerla por cierta al tenor de la presunción legal derivada del arto. 313 C.T., que a la letra, estatuye: “El demandado, al contestar la demanda, expresará cuáles hechos admite como ciertos, cuáles rechaza o niega e indicará los hechos en que apoya su defensa.

SENTENCIA No. 57-28/01/2015

98. CRITERIO: PRESUNCIÓN LEGAL

Este Tribunal acoge parcialmente los agravios expuestos por el recurrente, por lo que se reformara la sentencia del juez A-quo en el sentido de que se ordena el pago de las horas extras solicitadas en su demanda. Ya que el juez A quo no tomó en cuenta que mediante la exhibición de los controles de entradas y salidas donde demostró que laboró las horas extraordinarias reclamadas, y que el empleador - demandado no compareció a presentar dichos documentos, por lo que se debió de haber aplicado en la presente causa la presunción legal que establece el arto. 334 C.T. y mandar a pagar las horas extraordinarias solicitadas; así mismo se queja por cuanto no se ordenó el pago de las comisiones también pedidas en su libelo de demanda.

SENTENCIA No. 24-28/01/2015

100. CRITERIO: PRESUNCIÓN LEGAL

En relación a este tópico, este Tribunal en una causa regida al amparo de la Ley N° 185 Código del Trabajo y Ley N° 755 creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelación, la cual fue resuelta mediante la Sentencia No. 41/2011, de las once de la mañana del veintiuno de diciembre del año dos mil once, dijo: "... en lo que respecta a la presunción legal establecida en el arto. 334 C.T. el Código del Trabajo en dicha disposición, mandata "Cuando el trabajador proponga como prueba la exhibición del contrato escrito de trabajo, planillas o libros de salarios o de contabilidad o comprobante relativo al objeto del juicio que por obligación legal deba llevar el empleador, la autoridad laboral conminará a éste a exhibirlos en la audiencia que corresponda.

En caso de desobediencia, se establece la presunción legal de que son ciertos los datos aducidos por el trabajador." (Subrayado del Tribunal Nacional). De acuerdo al Código del Trabajo en su arto. 345, presunción es: "...la consecuencia que la ley o el juzgador deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La primera se llama legal y la segunda humana. La presunción legal, salvo que la ley lo permita, no admite prueba en contrario.

Para este Tribunal considera necesario retomar este criterio para las causas orales, dado la similitud de lo establecido en el arto. 334 C.T., ya derogado.

En el arto. 55 Numeral 2 de la Ley N° 815 CPTSS, que literalmente, dispone: "Cuando el trabajador en la demanda haya solicitado que el empleador exhiba documentos que por su naturaleza obran en su poder, entre otros, el contrato escrito de trabajo, planillas o libros de salarios, registro de horas Extras, o documentos de contabilidad, relativos al objeto del juicio, y ÉSTE NO LOS EXHIBA, SE DARÁN POR PROBADOS LOS HECHOS ALEGADOS POR EL DEMANDANTE"; Es decir, a fin de que puedan tenerse por probados los hechos alegados por el demandante, por falta de exhibición

de documentos del empleador o que operen las consecuencias previstas en el arto. 61 de la Ley N° 815 CPTSS por la incomparecencia a rendir la declaración de parte, se hace necesario e imprescindible que se demuestre de forma indubitable y fehaciente la existencia del vínculo laboral que unió a las partes, todo acorde a las reglas de la prueba establecidas en el arto. “Art. 54 Carga de la prueba corresponde al demandante la carga de probar los hechos constitutivos o indicios de los mismos que fundamentan o delimitan su pretensión...” concatenado con lo establecido en el Arto. 1079 Pr., que a la letra, estatuye: “La obligación de producir prueba corresponde al actor; si no probare, será absuelto el reo.

SENTENCIA No. 55-28/01/2015

101. CRITERIO: PRESUNCIÓN LEGAL

La demostración de la relación laboral producto de la propia confesión de la parte demandada concatenado con la falta de exhibición de los documentos requeridos al empleador, se establece la presunción legal de ser ciertos los datos aducidos por el trabajador, conforme así lo establece nuestro ordenamiento jurídico laboral, en el párrafo segundo del arto. 334 C.T. “En caso de desobediencia, se establece la presunción legal de que son ciertos los datos aducidos por el trabajador”. Por lo antes expuesto, este Tribunal debe declarar con lugar el recurso de apelación, revocando la sentencia recurrida y declarando con lugar la demanda, por ser lo más ajustada a derecho, justicia y jurisprudencia laboral.

SENTENCIA No. 56-28/01/2015

102. CRITERIO: PRESUNCIÓN LEGAL

Del estudio del caso de autos, este Tribunal encuentra que la inconformidad de la parte recurrente, gira en torno a que en la sentencia recurrida no se ordenó los totales por ella detalladas en su libelo de demanda en concepto de vacaciones de décimo tercer mes y; además por el no pago de la indemnización del arto. 45 C.T.

Los testigos juegan un papel fundamental y sobre todo cuando son testigos presenciales, puesto que trabajaron en el mismo lugar que la demandante y en el mismo tiempo en que la demandante inició a laborar y prestó sus servicios, siendo evidente lo dicho por estos testigos, a consideración de este Tribunal Nacional ha quedado demostrado que a la demandante se le deben los conceptos de vacaciones y décimo tercer mes correspondiente a los períodos señalados en su demanda. Asimismo se le debe el pago de indemnización del arto. 45 C.T. correspondiente al periodo laborado del tres de diciembre de dos mil once, al catorce de enero del dos mil trece (1 mes y once días) tal y como quedó establecido por la A quo en el Considerando IV de la sentencia recurrida. Y además a solicitud de la parte actora se ordenó la recepción de la prueba documental por exhibición, para comprobar el periodo laborado, salario devengado, el pago de las prestaciones laborales tales como vacaciones y décimo tercer mes, pero no habiendo comparecido el demandado a exhibir tal documental existirá la presunción del Arto. 334 C.T.

SENTENCIA No. 37-28/01/2015

103. CRITERIO: PRESUNCIÓN LEGAL

En cuanto al expediente visible en el folio 45 del expediente de primera instancia, el demandado comparece y expresa literalmente: "...no traje los documentos ya que el señor CARLOS DANIEL TERCERO, era mi trabajador de confianza y cuando yo caí enferma en el hospital, el quedo a cargo de mi establecimiento empezó a realizar actos indebidos en el establecimiento, yo no denuncie porque estaba enferma con derrame y lupus, cuando él se dio cuenta que yo lo había descubierto, él se fue del trabajo y se llevó los documentos del establecimiento cuadernos donde realizaba anotaciones...". Lo anterior significa que la parte demandada confesó plenamente la existencia del vínculo laboral, realizando además una serie de afirmaciones que no demostró tal como lo establece el arto. 1079 Pr., "La obligación de producir prueba corresponde al actor; si no probare, será absuelto el reo, más, si éste afirmare alguna cosa, tiene la obligación de probarlo"

Por tales razones al haberse demostrado la existencia del vínculo laboral con la propia confesión de la parte demandada, encontramos que en la presente causa opera a cabalidad la presunción legal establecida en el arto. 334 C.T., por falta de exhibición de documentos del empleador, según consta en el acta de exhibición ya citada. En relación a los efectos de la falta de exhibición de los documentos requeridos por el trabajador

SENTENCIA No. 56-28/01/2015

104. CRITERIO: PRESUNCIÓN LEGAL

El demandado aun teniendo la oportunidad de demostrar haber pagado al actor las prestaciones, indemnización y salario reclamado, no presentó tales documentos que comprobaran que ha cumplido con tales pagos, de lo que se desprende que inequívocamente procede aplicar la Presunción Legal a que alude el Art. 55 numeral 2 de la Ley N° 815, que describe los siguiente: “2. Cuando el trabajador en la demanda haya solicitado que le empleador exhiba documentos que por su naturaleza obran en su poder, entre otros, el contrato escrito de trabajo, planillas o libros de salarios, registro de horas extras, o documentos de contabilidad, relativo al objeto del juicio, y éste no los exhiba, se darán por probados los hechos alegados por el demandante.”, a como acertadamente lo aplicó el Juzgado A Quo, no existiendo pues razones para que se revoque o modifique el fallo de primera instancia, al haber sido dictado en forma ajustada a derecho, pues en base a lo antes considerado no procede otra cosa más que declarar con lugar el pago de lo reclamado por el actor, de forma tal, que por las razones expuestas se declara sin lugar el Recurso de Apelación interpuesto, debiendo confirmarse la sentencia recurrida.

SENTENCIA No. 137-30/01/2015

105. CRITERIO: PRINCIPIO DE CELERIDAD

Estima este Tribunal Nacional, que nuestro sistema jurídico procesal con la implementación de la Ley No. 815 “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social” aspira a garantizar a las partes no solo que la decisión de fondo sea justa y

apegada a derecho, sino también que dicha justicia sea administrada sin dilaciones, y en cumplimiento de garantías del debido proceso, hecho que ha involucrado la capacitación del personal humano que administra justicia, permitiendo que los jueces sean especializados en la materia, para obtener mejores resultados tanto en las decisiones de fondo como en la tramitación de los procesos, lo cual ha conllevado el desarrollo de las capacidades humanas e intelectuales, para la resolución de casos de parte de los jueces, una vez que se han agotado las etapas procesales. Bajo esta perspectiva, los Jueces del Trabajo y de la Seguridad Social están obligados a observar y cumplir un conjunto de normas procesales dentro de las cuales se encuentran: A) La Constitución Política en su Art. 34 numeral 2, que reza: “Toda persona en un proceso tiene derecho, en igualdad de condiciones al debido proceso y a la tutela judicial efectiva y como parte de ellas, a las siguientes garantías mínimas: ..2) A que sus asuntos sean juzgados sin dilaciones por tribunal competente establecido por la Ley...” B) La Ley Orgánica del Poder Judicial en su Art. 14 que estatuye: “Los Jueces y Magistrados deben guardar observancia del debido proceso en toda actuación judicial, cualquiera sea la naturaleza del proceso, brindando las garantías necesarias a las partes para la adecuada defensa de sus derechos. También deben de impulsar de oficio los procedimientos que la ley señale y ejercer la función tuitiva en los casos que la ley lo requiera. Los principios de supremacía constitucional y del proceso deben observarse en todo proceso judicial...” y; C.- La Ley 815 ya referida que descansa sobre sus Principios establecidos en el Arto. 2 Del citado cuerpo de ley, entre los que destacan el principio de CELERIDAD, sobre el cual el referido precepto dispone: El proceso judicial laboral y de la seguridad social es oral, concentrado, público, con inmediación y celeridad, y además estará fundamentado en los siguientes principios: Celeridad: Orientada a la economía procesal y a la rapidez en las actuaciones y resoluciones

SENTENCIA No. 65-28/01/2015

106. CRITERIO: PRINCIPIO DE ORALIDAD

Encuentra este Tribunal que a folio 61, el Juzgado A-quo puso en conocimiento de la parte demandada sobre las documentales que presentó la parte actora, y no solo eso, sino que posterior a esa actuación, se dictó el auto visible a folio 74, denegando la tramitación de unas pruebas que fueron solicitadas por ambas partes indistintamente. En este orden de ideas, consideramos que las actuaciones de la Juez A-quo no fueron correctas, y contrarían la naturaleza de este proceso oral, el cual se encuentra cobijado por una serie de Principios, siendo los más esenciales el Principio de Oralidad consagrado en el Art. 2 inciso a) de la Ley N° 815.

SENTENCIA No. 71-29/01/2015

107. CRITERIO: PROCURADOR LABORAL

“Son requisitos para ser Procurador Laboral y de Seguridad Social, los siguientes: 1- Ostentar Certificado o Diploma correspondiente, con la denominación de Procurador o Procuradora Laboral y de Seguridad Social, extendido por la Universidad, siendo este documento suficiente para ejercer las facultades y prerrogativas, derivadas de la presente Ley, y para que se le extienda su carnet por el Ministerio del Trabajo; y 2- Ostentar carnet especial de identificación de Procurador o Procuradora Laboral y de Seguridad Social, extendido por el Ministerio del Trabajo.”, de forma tal que conforme a la citada ley y ahora de conformidad con el Arto. 20 literal b) de la ya referida Ley No. 815, los Procuradores Laborales y de Seguridad Social, pueden actuar en los juicios laborales en representación de los trabajadores, pero para ello requieren acreditarse de la forma prevista por la norma antes transcrita

Consideramos que al no haber acreditado el señor Ricardo José Sandoval Cruz la afiliación de los trabajadores al sindicato que él representa; es decir, el nexo existente entre los trabajadores que dijo representar y la organización sindical que sí representa. Arto. 34 Cn., que establece el derecho al DEBIDO PROCESO que aquí se ha transgredido, lo que procede es DE OFICIO declarar la nulidad ABSOLUTA del proceso

SENTENCIA No. 54-28/01/2015

108. CRITERIO: RELACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL

Este Tribunal, luego de haber escuchado la grabación de la audiencia de juicio, coincide plenamente con lo establecido por el juez a quo en la sentencia recurrida, en el sentido de que estos testigos no fueron contundentes en sus declaraciones, mostrando imprecisiones, dudas y contradicciones, las cuales ya detalló atinadamente el juez a quo, razón por la que corroboramos que la parte actora en la presente causa no logró demostrar contundente y fehacientemente la existencia del vínculo laboral.

Ahora bien, en lo referente al segundo y último agravio, consideramos que, si la parte actora no demostraba como mínimo la relación laboral, tampoco se puede aplicar la disposición del arto. 55 numeral 2) de la Ley N° 815 CPTSS por falta de exhibición de documentos.

SENTENCIA No: 21-19/01/2015

109. CRITERIO: RENUNCIA

El actor dejó claro que la causa de terminación de la relación laboral fue por su renuncia, pero en las diligencias del presente juicio no consta que el actor haya aportado como prueba la carta de renuncia presentada a su empleador con la cual haya dado por terminada la relación laboral y cumpliendo con los requisitos que señala el Arto. 44 C.T., razón por la cual estima este Tribunal que no procede el pago de la Indemnización por antigüedad reclamada, misma que equívocamente fue ordenada por el A Quo y que por tal razón debe suprimirse. Por lo que al tenor de los razonamientos, disposiciones legales y Jurisprudencia relacionados en los considerandos que preceden, deberá declararse con lugar parcialmente el presente Recurso de Apelación, y reformarse la sentencia recurrida.

SENTENCIA No. 84-29/01/2015

110. CRITERIO: RENUNCIA

Considera este Tribunal Nacional, que una cosa es que el actor renunciara de forma inmediata a su puesto de trabajo, y otra que abandonara su puesto de trabajo y para la última de estas figuras, se requiere del agotamiento de la vía administrativa de parte del empleador, para la autorización del despido por abandono.

SENTENCIA No. 108-29/01/2015

111. CRITERIO: RECURSO DE HECHO

El recurso de hecho da origen en la 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 Apelaciones 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 evidenciándose en éste caso en particular que dicho recurso de hecho fue interpuesto extemporáneamente al haber transcurrido el término de tres días que establece el Art. 127 de la Ley N° 815.

De forma tal que el termino perentorio que la parte aquí recurrente tenía para interponer su recurso de hecho era de tres días como máximo, al no ser aplicable el término de la distancia. Por las razones ya expresadas, éste Tribunal Nacional, considera que el Recurso por la Vía de Hecho es inadmisibile por ser notoriamente extemporáneo.

SENTENCIA No. 06-19/01/2015

112. CRITERIO: RECHAZO ANTICIPADO DE MEDIOS DE PRUEBA

Vista la solicitud de inspección judicial presentada en su libelo de la demanda, no ha lugar a dicha solicitud por considerar esta autoridad que no es necesario, ni conveniente realizar inspección judicial para comprobar su relación laboral...” Al respecto estima este Tribunal que con tal actuación el Juzgado de primera instancia se anticipó a desestimar la inspección judicial, sin haber esperado a la celebración de la audiencia de conciliación y juicio a fin de determinar la conveniencia o necesidad

de dicho medio de prueba para luego decidir sobre su admisibilidad o inadmisibilidad, de manera tal que se ha violentado con dicho actuar la norma contenida en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en su Art. 79 numeral 1 que reza: “Aseguramiento y anuncio de medios de prueba. 1. Además de solicitarse en la demanda, las partes podrán pedir al órgano judicial, al menos con diez días de antelación a la fecha señalada de la audiencia de juicio, aquellas pruebas que, habiendo de practicarse en el mismo, precisen diligencias de citación o requerimiento, sin perjuicio de su admisión y práctica en su fase probatoria...”

SENTENCIA No. 144-30/01/2015

113. CRITERIO: REINTEGRO

Considera este Tribunal Nacional, que por cuestión de orden iniciará con el estudio del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada (EMPRESA); Los agravios aquí planteados por la parte recurrente, radican en el hecho de que la parte actora alegó que su despido se verificó en violación a sus derechos laborales, puesto que, para despedirlo, se le aplicó el artículo 45 C.T.

Sin que de previo el empleador conformara la Comisión Bipartita establecida en la Cláusula No.18 del Convenio Colectivo de la Empresa demandada. Por tales razones, el trabajador demandante fundamentó la presente demanda con acción de reintegro a su puesto de trabajo.

Éste Tribunal Nacional observa de las diligencias traídas a su conocimiento con que el actor recibió Liquidación Final con sus prestaciones de ley, en la que se incluía el pago de indemnización del arto. 45 C.T. y otras prestaciones laborales (ver folio 38), además se advierte que el mismo demandante en diferentes escritos confesó haber recibido la referida Liquidación Final, dándose de esta forma la terminación de la relación laboral y por ello indubitablemente no es procedente la acción de reintegro y pago de salarios pretendida por el actor.

SENTENCIA No. 67-29/01/2015

114. CRITERIO: REINTEGRO

De los agravios al apelante, se menciona que el empleador no reportó los síntomas que venían padeciendo a los demandantes, y no cumplir con la obligación de notificar al Seguro Social de las enfermedades y accidentes de trabajo de los demandantes y que se demuestra que el empleador cumplió plenamente con inscribir a los actores al régimen obligatorio de Seguridad Social, resultando obvio que todo padecimiento de los actores se encuentra protegido y cubierto por dicho régimen de seguridad social

De lo incompatible con la acción de reintegro reclamada se trata de dos situaciones contradictorias, de manera que no es posible reclamar al reintegro si ya se ha retirado la liquidación final de prestaciones que origina el despido, constituyendo entonces tales documentos una prueba fehaciente de que los mencionados demandantes han admitido la terminación de la relación laboral, por lo que la acción de reintegro intentada es improcedente.

No se demostró que tal situación pudiera tener conexidad con el despido mismo, el cual, a consideración de este Tribunal es un despido in causado y sin violación de normas laborales, siendo improcedente la acción de reintegro intentada, por lo que se rechazan los agravios de la parte actora apelante, debiendo declararse sin lugar el recurso de apelación intentado.

SENTENCIA No. 12-19/01/2015

115. CRITERIO: REINTEGRO

del estudio de las pruebas vertidas por el actor en la audiencia de conciliación y juicio se denota que el despido presuntamente injustificado en razón del art. 45 CT fue en realidad motivado, así quedó demostrado a través de pruebas testificales quienes en su declaración manifestaron que el actor fue despedido por baja en la producción en la empresa que trajo como consecuencia un recorte de personal, que en la misma

carta de despido se expresa el verdadero motivo del despido, y pone en evidencia que la terminación de la relación laboral fue por reestructuración administrativa, estima la recurrente que para que proceda el Reintegro de conformidad con el art. 46 CT es preciso que la terminación de la relación laboral se verifique en violación de normas prohibitivas, constituya un acto que restrinja derechos del trabajador o tenga carácter de represalia contra este por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, que el actor en su demanda adujo que la violación de sus derechos laborales se dio precisamente por padecer lumbalgia, sin embargo tal hecho o circunstancia no se comprobó en el juicio, sin embargo el Juez Aquo ordenó el reintegro por considerar que la reestructuración es una causa justa de despido y por ende debió solicitarse la cancelación del contrato de trabajo ante el MITRAB, lo cual no corresponde a la realidad debido a que al no ser imputable la causa al trabajador no cabe tal procedimiento y menos evadir el pago de su indemnización y dicha causal no se encuentra regulada por el art. 48 CT.

De manera tal que ha quedado demostrado que la terminación del contrato de trabajo ocurre bajo la figura del DESPIDO INCAUSADO, de conformidad con lo señalado en el arto. 45 C.T., es decir, el despido unilateral sin causa justa imputable al trabajador, sin tener que hacer uso de previo, del cumplimiento de un procedimiento para ello, por cuanto no existe señalamiento por parte del empleador de causa justa de despido en que el trabajador haya incurrido, de manera tal que el empleador si está obligado a obtener previa autorización administrativa de despido cuando imputa al trabajador una serie de hechos que son constitutivos de causa justa para ello y que corren a cargo o por culpa del trabajador por lo que no hay violación alguna a norma laboral, razón por la que el empleador hizo uso del despido injustificado a que alude el Art. 45 C.T., sin que entonces exista un despido violatorio, desestimándose los agravios expuestos en ese sentido”. Hasta aquí la cita, que calza a la perfección en el supuesto jurídico estudiado y que explica que en la esfera privada el despido basado en reestructuración es legal y se equipara al despido incausado a que alude el art. 45 CT, sin que la ruptura implicase violación de normas prohibitivas o vulneración de derechos laborales pues

no se han dado ninguno de los supuestos previstos en el art. 46 CT que hagan procedente el Reintegro, tal y como lo ha expresado la recurrente en sus agravios, lo cual conlleva a la Revocatoria de la sentencia dictada en primera instancia.

Disentimiento: “DISIENTE la suscrita Magistrada de Tribunal, ANA MARÍA PEREIRA TERÁN, de las consideraciones y resoluciones de mayoría, al no estar de acuerdo con la equiparación que se hace del “despido por reestructuración y/o reorganización” acontecido en el caso de autos, con la figura del despido incausado establecido en el art. 45 C.T. Para efectos de mejor entendimiento y congruencia de planteamientos, se transcribirá a continuación la significación de la palabra “REESTRUCTURACIÓN”, así: REESTRUCTURA:... por reestructura se entiende una planificación administrativa, técnica o laboral que afecta a las categorías o funciones de los agentes, a su dependencia jerárquica o afectación orgánica, y a innovaciones o renovaciones en métodos y procedimientos.” “REESTRUCTURAR. Con el propósito siempre proclamado de mejorar, proceder a una reforma o reorganización en lo público o en lo privado.” “REORGANIZACIÓN. Nueva organización (v.) de algo. Restablecimiento del orden donde la indisciplina o el abuso reinan. Reformas (v.) más o menos eficaces, pero que modifican y hasta perturban la estructura de un organismo. En lenguaje político, cambio de algunos ministros de un gabinete, subsistente en lo sustancial. (v. Reestructura.)” (Ver Páginas No. 76 y 146, Tomo VII, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Guillermo Cabanellas, Editorial Eliasta, 25ª. Edición. Revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá- Zamora y Castillo.). Resulta que al analizar la carta de despido, visible a Folio 3, resalta el hecho de que este admite que la “REESTRUCTURACIÓN” es la causa de despido, lo cual debió ser probado al menos en la vía judicial para determinar la razonabilidad de tal medida para garantizar la continuidad de la empresa, así como la de los empleados mediante una mejor organización de sus recursos, viniendo a ser insuficiente alegar que el despido se dio por reestructuración sin haber demostrado tal circunstancia, máxime cuando tal motivo causado contraría EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO ARTO. 82 INC. 2) CN., Y PRINCIPIO FUNDAMENTAL XII C.T.”. Estimo que la equiparación del

despido por “reestructuración y/o reorganización” con la figura de despido incausado reglada en el arto. 45 C.T., que hace la mayoría, norma una nueva causa justa de despido que no contempla la ley para la esfera privada y que más bien es violatoria a los derechos laborales de los trabajadores, cuando tal circunstancia no es demostrada en autos. Por este conjunto de razones, estoy por la CONFIRMATORIA y consecuentemente el reintegro del trabajador.”. Cópiese, notifíquese

SENTENCIA No. 90-29/01/2015

116. CRITERIO: REUBICACIÓN

Este Tribunal Nacional Laboral, considera que el empleador actúo de mala fe al simular una reubicación y una semana posterior aplicó el despido, lo que equivale a decir que LA REUBICACION a la que se refieren los Artos. 113 C.T. y 87 del Reglamento a la Ley de Seguridad Social, Nunca se Produjo en Realidad, puesto que el empleador primeramente reubica al trabajador, lo reinstala en el puesto, para luego una semana después despedirlo, lo que implica que tal actuar es totalmente violatorio tanto de las dos disposiciones legales antes referidas, como de la condición de incapacidad parcial que sufre el trabajador, la cual no ha cesado, y según la documental del folio 12, la vigencia de la misma fue otorgada por el INSS hasta por tres años contados a partir del doce de marzo del año dos mil trece, lo que indica que su expiración sería hasta el año dos mil dieciséis, siendo más que evidente que la incapacidad parcial del trabajador es la causa que motivó el despido.

SENTENCIA No. 125-30/01/2015

117. CRITERIO: SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR

En cuanto al reclamo en concepto de pago de salarios dejados de percibir, estima esta autoridad que dicha pretensión es notoriamente improcedente, por cuanto dicho concepto cabe únicamente cuando el trabajador demandé la acción de reintegro y se declaré con lugar el mismo al tenor del arto. 46 C.T. En caso similar al que hoy nos ocupaba este Tribunal, resolvió mediante Sentencia Número 50/2012.

Estima este Tribunal que no existe la menor duda en el sentido de que la acción de pago de salarios dejados de percibir es una acción de carácter accesoria, que depende de la procedencia de una acción principal que es la de reintegro, es decir, la acción de pago de salarios caídos no es una pretensión con vida jurídica por sí misma, sino que depende de la procedencia de la acción principal de la cual se origina. Así las cosas, para que el juez ordene el pago de los salarios dejados de percibir, primero debe declarar con lugar el reintegro y si no procede éste, no procede tampoco la acción de pago de salarios dejados de percibir.

SENTENCIA No. 111-29/01/2015

118. CRITERIO: SALARIO ORDINARIO

Se estableció que el trabajador devengaría un salario fijo por la cantidad de Siete mil ciento cuarenta y nueve córdobas con sesenta centavos (C\$7,149.60) pagaderos de forma catorcenal, siendo incongruente que el trabajador alegue que su salario es variable, cuando en autos quedó demostrada otra cosa. Adicionalmente, el trabajador también alega en su demanda que su salario era variable tomando como referencia lo que demuestran las colillas del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), lo que este Tribunal en innumerables sentencias ha sostenido que no son indicativos veraces del salario ordinario de los trabajadores, por reportarse otros rubros (ejemplo horas extras) que no forman parte del salario ordinario y no deben tomarse en cuenta para efectos del cálculo de las prestaciones. Por las razones antes dadas, estimamos que la sentencia recurrida debe ser REFORMADA y en su lugar se debe ordenar únicamente el pago de la indemnización del arto. 45 C.T.,

SENTENCIA No. 53-28/01/2015

119. CRITERIO: TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

La acción cometida por el trabajador origina el despido al informar su estado de embarazo en que se encuentra, existiendo una violación a sus derechos fundamentales expresados en la Ley No.815 del CPTSS en su Artículo 111. EXCLUSIVIDAD DEL PROCEDIMIENTO LAS DEMANDAS DE TUTELA DE LOS

DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES, INCLUIDA LA PROHIBICIÓN DE TRATAMIENTO DISCRIMINATORIO Y DEL ACOSO, SE TRAMITARÁN CONFORME A LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN ESTE CAPÍTULO

- 1) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- 2) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- 3) Abolición efectiva del trabajo infantil; y
- 4) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En su momento el juzgado tramitó la causa en la vía ordinaria laboral, cuando debió haberla tramitado como una demanda de Tutela de Libertad Sindical y Otros Derechos Fundamentales, dado que el Juez A quo está obligado a tramitar y dar a las actuaciones procesales el curso que corresponda (arto. 2 literal f) Ley N° 815), así como administrar justicia aplicando la norma jurídica pertinente, aún y cuando las partes no lo invoquen.

Disentimiento de la Magistrada Doctora AIDALINA GARCIA : “Disiento, al declararse oficiosamente una Nulidad no invocada por las partes, quienes se sometieron al procedimiento solicitado expresamente por la trabajadora, la oficiosa Nulidad aquí declarada, perjudicó a la trabajadora embarazada al negársele el acceso pronto a la justicia por su delicada condición, perjudicando también al empleador, al extenderse el período de los salarios caídos, correspondiendo también ser un desgaste no solo para las partes, sino para el Poder Judicial. A mi juicio cabía conocer sobre el fondo del asunto en cuestión, y ordenar el Reintegro de la trabajadora, por notoria violación al Fuero Materno Constitucional (Art. 74 C n.).

SENTENCIA No. 09-19/01/2015

120. CRITERIO: TESTIFICALES

En tal sentido el Judicial debía de tramitar la recepción de la aludida prueba testifical, ya que la parte demandada propuso dicho testigo al cuarto día dentro del período probatorio, lo cual se desprende con la cédula de notificación visible a folio 38, Éste criterio es compartido y aplicado por este Tribunal en la actualidad, para casos similares al de autos, como Jurisprudencia Nacional Unificada, al tenor de los Arts. 269 C.T. y 13 L.O.P.J. Según lo explicado en la Jurisprudencia ya citada, es fácil visualizar una notoria indefensión en contra del actor, al no tramitarse sus pruebas testificales y peor aún, dictarse una sentencia en contra de sus intereses, vulnerándose el Derecho a la Defensa Constitucional, consagrado en el Art. 34 numeral 4 Cn reformado por la Ley N° 854 “LEY DE REFORMA PARCIAL A LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA”, publicada en la Gaceta Diario Oficial N° 26 del lunes 10 de febrero del año 2014 “Artículo 34 Toda persona en un proceso tiene derecho, en igualdad de condiciones al debido proceso y a la tutela judicial efectiva,

SENTENCIA No. 41-28/01/2015

121. CRITERIO: TESTIFICALES

Al no demostrar la existencia de la relación laboral en la presente causa, se tornan inaplicables la disposición del arto. 55 numeral 2), así como lo dispuesto en el Arto. 61 ambas normas de la Ley N° 815 CPTSS, a como correctamente lo fundamento el juez a quo en la sentencia recurrida, no acogiéndose estos agravios por las razones antes expresadas. Por último, en relación a la prueba testifical que relaciona el actor en sus agravios, aduciendo que la misma no fue evacuada en la audiencia de juicio, este Tribunal observa que la parte demandante no cumplió con lo dispuesto en el arto. 79 Ley N° 815 CPTSS, por ende si pretendió hacer uso de este medio de prueba directamente en la audiencia de juicio, tales testigos a todas luces eran extemporáneos y debían ser rechazado por el judicial, por ende no existe nada que censurar en la tramitación de este causa, la cual está acorde a la garantía constitucional al debido proceso establecida en el arto. 34 de la Constitución Política.

Por las razones antes dadas, estimamos que la sentencia recurrida debe ser CONFIRMADA al estar ajustada a derecho, justicia y jurisprudencia laboral

SENTENCIA No. 55-28/01/2015

122. CRITERIO: TESTIFICALES

Planteado lo anterior resulta obvio que al haber sido propuestas tales pruebas testificales y de declaración de parte en forma extemporánea, puesto que dichas pruebas son precisamente de aquellas que requieren de previa citación y requerimiento del juez, o sea se necesitan diligenciar y para ello proponerse con la anticipación ya dispuesta en la ya precitada norma, y por ello tales medios de pruebas no debieron tramitarse, admitirse ni recepcionarse, ni mucho menos concedérseles valor legal alguno en la sentencia definitiva a como en efecto se hizo, según folios 50 al 53, siendo la forma correcta con que debió actuar el A Quo, la de declarar en la audiencia de conciliación y de juicio la inadmisibilidad de tales medios de pruebas, de conformidad con lo que dispone el ya referido art. 79 de la aludida Ley No. 815, siendo ese el momento procesal para que el Juzgado declare dicha inadmisibilidad, todo lo anterior de conformidad a criterio reiterado y sostenido de este Tribunal a partir de la SENTENCIA No: 305/2014 de las nueve de la mañana del doce de mayo del dos mil catorce, pronunciada en estos mismos términos, refrendada sucesivamente por otras sentencias entre las que citamos la SENTENCIA No: 361/2014.

SENTENCIA No. 68-29/01/2015

123. CRITERIO: TESTIFICALES

El juez de primera instancia no evacuó las pruebas ofrecidas tales como la exhibición de documentos y testifical propuestos a fin de demostrar sus pretensiones señaladas en su demanda, más bien las declaró extemporáneas dichas pruebas al momento de la audiencia de conciliación y juicio y no lo hizo de previo a como establece la ley.

Por todo lo anteriormente referido solicita que los testigos propuestos sean citados ante la segunda instancia, se revise la sentencia recurrida, se revoque la misma y consecuentemente se declare con lugar la demanda

SENTENCIA No. 93-29/01/2015

124. CRITERIO: VENCIMIENTO DE TÉRMINO

Éste Tribunal Nacional, procediendo a la revisión de las diligencias del caso el Juzgado A Quo procedió equívocamente al tramitar, admitir y recepcionar medios de pruebas que fueron solicitados por la parte demandada de forma notoriamente extemporánea, al haberse propuesto con nueve días de antelación a la celebración de la audiencia de conciliación y juicio, a pesar de que por norma jurídica vigente, tal proposición debe hacerse por las partes a más tardar con diez de antelación, así como lo dispone de forma lisa y llana la Ley N° 815 “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social” en su art. 79 numeral 1 que en sus partes conducentes establece: “1. Además de solicitarse en la demanda, las partes podrán pedir al órgano judicial, al menos con diez días de antelación a la fecha señalada de la audiencia de juicio, aquellas pruebas que habiendo de practicarse en el mismo, precisen diligencias de citación o requerimiento, sin perjuicio de su admisión y práctica en su fase probatoria. El órgano judicial accederá a esa previa petición si la estimare fundada, no exorbitante y además, relacionada con su objeto, pudiendo denegarla por estas causas, sin perjuicio de que sean de nuevo propuestas, admitidas y practicadas durante el juicio o acordarlas en diligencia final, una vez concluido el mismo”.

SENTENCIA No. 68-29/01/2015

125. CRITERIO: VALOR LEGAL DEL ACTA DE INSPECCIÓN

Éste Tribunal, como Jurisprudencia Nacional Unificada, al tenor del Art. 3 inciso b) de la Ley N° 815, el cual calza aplicar a la perfección para el caso de autos, cuando en todo caso, la única forma de impugnar dicha Acta, hubiese sido a través de un Incidente de Falsedad, al tenor del Art. 93 de la Ley N° 815, para con ello impugnar las firmas visibles en el reverso del folio 6 de dicho documento. Otro punto a destacar,

es que desde el punto de vista del Art. 57 numeral 1 de la Ley N° 815, los instrumentos PÚBLICOS, son documentos de prueba valederos, al establecer dicha disposición lo siguiente: “Se consideran documentos, los contratos de trabajo, instrumentos públicos...”, siendo la aludida Acta un Instrumento Público por excelencia, por designio de los Arts. 32, 41 y 61 de la Ley N° 664 “LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO”

SENTENCIA No. 40-28/01/2015.

5. 2. Identificación y Clasificación de los criterios

Tabla N° 1. Cantidad de criterios encontrados en las sentencias dictadas por el TNLA en el 2015.

N°	Criterios	Cantidad	Sentencias
1	Abandono	01	Sent.N° 34
2	Aseguramiento de los testigos	01	Sent.N° 97
3	Aseguramiento de la prueba	01	Sent.N° 93
4	Agravios	03	Sent.N° 45, 124,133
5	Absolución de posiciones	02	Sent.N° 52, 107
6	Aportación de documentales	01	Sent.N° 150
7	Autoridad competente para conocer del Reintegro	01	Sent.N° 61
8	Carga de la prueba	14	Sent.N° 08, 16, 35, 02, 57, 59, 65, 58,81, 85, 93, 77, 119, 134.
9	Cargo de confianza	01	Sent.N° 67
10	Cosa juzgada	03	Sent.N° 07,74, 135
11	Consignación	01	Sent.N° 38
12	Convenio colectivo	01	Sent.N° 39
13	Conversión de contrato	01	Sent.N° 53
14	Debido proceso	08	Sent.N° 01, 13, 17, 71,98, 114, 118, 130.
15	Deducción ilegal	02	Sent.N° 43, 101
16	Diligencias preparatorias	01	Sent.N° 47
17	Ejecución de sentencia	01	Sent.N° 129
18	Exhibición de pruebas	01	Sent.N° 100
19	Falta de acción e ilegitimidad de personería	03	Sent.N° 50, 32, 127
20	Falta de contestación	01	Sent.N° 81
21	Falta de competencia	01	Sent.N° 92
22	Fuero maternal	01	Sent.N° 110
23	Hechos probados	01	Sent.N° 101
24	Inadmisibilidad de recurso de aclaración	01	Sent.N° 14
25	Indemnización por cargo de confianza	02	Sent.N° 22, 104

26	Indemnización por antigüedad	03	Sent.N° 02, 59, 97
27	Improcedencia de los agravios	01	Sent.N° 142
28	Improcedencia del recurso de apelación	01	Sent.N° 93
29	Inaplicabilidad de multa	01	Sent.N° 65
30	Incapacidad por accidente	01	Sent.N° 85
31	Incumplimiento de actas y acuerdos en primera instancia	01	Sent.N° 42
32	Multa por pago atrasado	01	Sent.N° 73
33	Multa por atraso de décimo tercer mes	01	Sent.N° 108
34	Nulidad absoluta	13	Sent.N° 62, 04, 11, 30,64, 70, 91,95, 126, 138, 145, 123, 149
35	Pago parcial	01	Sent.N° 103
36	Primacía de la realidad	03	Sent.N° 32, 65, 100
37	Preclusión procesal	02	Sent.N° 23, 82
38	Proporcionalidad de prestaciones laborales	01	Sent.N° 141
39	Pago de subsidio pre y post natal	01	Sent.N° 65
40	Pago de subsidio por enfermedad	01	Sent.N° 82
41	Periodo probatorio	03	Sent.N° 41, 96,72
42	Prescripción	05	Sent.N° 61, 73, 94, 106, 116
43	Presunción humana	02	Sent.N° 84, 131
44	Presunción legal	08	Sent.N° 100, 57, 24, 55. 56, 37, 56, 137
45	Principio de celeridad en el proceso	01	Sent.N° 65
46	Principio de oralidad	01	Sent.N° 71
47	Procurador laboral	01	Sent.N° 54
48	Relación del vínculo laboral	01	Sent.N° 21
49	Renuncia	02	Sent.N° 84, 108
50	Recurso de hecho	01	Sent.N° 06
51	Rechazo anticipado de medio de prueba	01	Sent.N° 144
52	Reintegro	03	Sent.N° 67, 12, 90
53	Reubicación	01	Sent.N° 125
54	Salario dejados de percibir	01	Sent.N° 111
55	Salario ordinario	01	Sent.N° 53
56	Tutela de los derechos fundamentales	01	Sent.N° 09

57	Testificales	04	Sent.N° 41, 55, 68, 93
58	Vencimiento del término	01	Sent.N° 68
59	Valor legal del acta de inspección	01	Sent.N° 40

Fuente: Elaboración propia de los Autores

Los criterios con mayor frecuencia son el de la Carga de la Prueba, el Debido Proceso, Nulidad Absoluta y Presunción Legal.

VI. CONCLUSIONES

Los objetivos planteados en la presente monografía se cumplieron satisfactoriamente, pues de la lectura minuciosa de las sentencias seleccionadas, se sustrajeron e identificaron los criterios y opiniones emitidos por el máximo órgano judicial en materia laboral en Nicaragua, para posteriormente ordenar los temas tratados en orden alfabético.

El presente trabajo contiene la sistematización de al menos 59 criterios laborales contenidos en 101 sentencia definitivas emitidas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, en el año 2015.

Entre los criterios que más destacan se encuentra los referentes a la carga de la prueba, el debido proceso y las nulidades absolutas. Esto da una idea de que existe una mala interpretación y aplicación procesal por parte de los asesores y abogados en materia laboral, sobre todo al momento del aseguramiento y presentación de la prueba.

Aunque el trabajo se centró en la sistematización de los criterios laborales, es importante destacar que, en algunas de las sentencias examinadas, se observó que no siempre existe consenso entre los Magistrados, provocando votos disidentes en alguno de ellos. Esta situación refleja una realidad latente, no sólo en el área del Derecho Laboral, sino en todas aquellas áreas del derecho en donde la jurisprudencia juega un papel fundamental, si bien el TNLA es un tribunal pluripersonal, los votos disidentes no abonan a la fiabilidad y confianza por parte de los usuarios.

Aunado a lo anterior, hay que señalar que el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones no está trabajando con el número total de Magistrados que establece la Ley, pues actualmente solo cuenta con 4 magistrados propietarios y ningún suplente, ésta

situación de acuerdo a los principios fundamentales del derecho, en algún momento puede traer como consecuencia la retardación de justicia, pues de no existir consenso entre los magistrados, los asuntos sometidos a su conocimiento pueden dormir el sueño de los justos.

Los criterios encontrados en este trabajo pueden variar con el devenir del tiempo, por lo que es importante el constante estudio e investigación científica de la materia. El mismo constituye un pequeño esfuerzo que se espera, sea recogido por la universidad y los futuros profesionales del Derecho, a fin de seguir con la labor investigadora y sistematizadora de la jurisprudencia en todas las ramas jurídicas.

VII. RECOMENDACIONES

A la Universidad:

1. Concebir la materia de derecho laboral como una materia esencial al momento de la docencia, fundamental para el desarrollo económico y social de la nación.
2. Fomentar el tema de investigación y que se produzca conocimiento científico en el país sobre la materia laboral.
3. Procurar la elaboración de una revista jurídica que promueva la publicación de artículos y opiniones de los docentes y estudiantes en diferentes tópicos de interés laboral.

Al MITRAB:

1. Por ser una instancia Administrativa cercana a los sujetos del Derecho Laboral, ajustarse a las jurisprudencias dictadas por la máxima autoridad judicial en esta materia, al momento de emitir sus resoluciones.

Al TNLA:

1. Promover la divulgación efectiva de las resoluciones por ellos dictadas, a fin de que los agentes sociales y laborales conozcan los criterios laborales esgrimidos en las mismas y se evite dispersión de opiniones.
2. Que el portal Web del TNLA sea actualizado constantemente, a fin de contar con el total de las sentencias dictadas desde su creación hasta la fecha.
3. Cumplir con la Ley 755, en lo referente al número de magistrados propietarios y suplentes del TNLA, es decir, llenar la actual vacante

A los Estudiantes:

1. Se le invita a que retomen el tema de la jurisprudencia como fuente de derecho en diferentes materias del quehacer jurídico.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Abril, M. P., Martínez, M. B., & Zuluaga, Z. P. (2015). *La Sitematización como Investigación: Un Camino Posible para la Transformación de las Prácticas y la Generación de Conocimiento*. Bogota: Pontificia Universidad Javeriana.

Asamblea Nacional de Nicaragua. (12 de Diciembre de 1944). Decreto 336. Código del Trabajo de Nicaragua. Managua, Managua, Nicaragua: Gaceta .

Asamblea Nacional de Nicaragua. (Marzo de 24 de 2011). Ley 755 Ley de Reforma y Adiciones a la Ley 260, Ley Organica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Managua, Nicaragua : Gaceta.

Clemente de Diego, F. (2016). *La Jurisprudencia como Fuente de Derecho*. Madrid: Comares.

Corte Suprema de Justicia. (2013). *Cuaderno de Sentencias y Criterios Laborales*. Managua: Centro Especializado de Documentación e Información Judicial.

Corte Suprema de Justicia. (2015). *Criterios, Sala de lo Laboral de los Tribunales de Apelaciones": 2000-2009*. Managua: Centro Especializado de Documentación, Investigación e Información Judicial. CSJ.

Malespin, M. F. (2012). *Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Importancia y breve historia de su creación*. Managua: Poder Judicial.

Pineda, L. M. (15 de Febrero de 2018). Magistrado Presidente del TNLA. (C. Latino, Entrevistador)

Poder Judicial de Nicaragua. (00 de 00 de 2011). *www.poderjudicial.gob.ni*. Obtenido de *www.poderjudicial.gob.ni*: *www.poderjudicial.gob.ni/tnla*

Serrano, C. A. (10 de Marzo de 2010). Derecho Laboral y Jurisprudencia. (L. Prensa, Entrevistador) Managua.

Solis, B. H. (2012). *Breve Reseña Histórica de Tribunales Laborales*. Managua: Corte Suprema de Justicia.

IX. ANEXOS

Anexo N° 1.

ENTREVISTA

DR. LUIS MANUEL OSEJO PINEDA.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL NACIONAL LABORAL DE APELACIONES.

1¿Cuál cree usted que es el valor de la Jurisprudencia en Materia Laboral como Fuente del Derecho Laboral?

2¿Cree usted que es necesario la sistematización de los criterios emitidos por el honorable Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en un solo documento?

3¿Existe un área específica que se encargue de sistematizar las sentencias emitidas por éste Honorable Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones?

4¿Cuál es el procedimiento que éste Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones sigue para la resolución de una sentencia una vez admitido el Recurso de Apelación?

5¿Existe un proyectista de sentencia ó discute el Tribunal en pleno para emitir la resolución ó existe asignación de casos a cada uno de los Magistrados Propietarios para una mejor celeridad en el proceso?

6¿Cuál es el tiempo promedio en que se dicta una Sentencia?

7¿Sabemos que la principal demanda en los Juzgados Laborales es el pago de Liquidaciones, cree usted que existe otra además de la antes mencionada?

8¿De acuerdo a las sentencias emitidas por éste Honorable Tribunal; cual es el trato que se le da a un disentimiento de un Magistrado Propietario en el momento de emitir una sentencia definitiva en un determinado conflicto laboral.

9¿Existe una coordinación entre el MITRAB y el TNLA para unificar criterios en Materia Laboral?

10¿Qué tanto influyen los criterios emitidos por el MITRAB en las resoluciones del TNLA.?

11¿Podría emitir alguna recomendación para las Universidades del País, para una mejor preparación en Materia Laboral?

Anexo N° 2.



