

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
UNAN MANAGUA**



**SEMINARIO DE GRADUACION PARA OPTAR AL
TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO**

TEMA: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO NICARAGÜENSE

**SUB-TEMA: "ANALISIS DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO
ESTABLECIDOS EN EL CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD
SOCIAL DE NICARAGUA "LEY 815"**

Autores:

Rita Enrriette Bonilla Cardoze

Arnoldo Suárez Madriz

Tutora: Msc. Carol Cash

Enero, 2013

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a:

A Dios, luz y guía de mi camino por la vida.

A mi madre la santísima Virgen María, por su amor y protección.

A mis hijos Arnoldo y Brissa, mi fuerza para avanzar.

A mi esposo Arnoldo compañero incondicional.

A mi hermano Rafael, por sus enseñanzas y conocimientos compartidos.

A mi nieto Cristhopher, alegría de mi vida.

Y especialmente a tu memoria querido padre Roberto Bonilla Fajardo (q.e.p.d).

Rita Enrriette Bonilla Cardoze.

Dedico este trabajo:

En primer lugar a Dios nuestro padre y señor, a su hijo Jesucristo,

Por ser nuestra fuerza impulsora, determinación y guía en nuestras vidas,

A nuestra madre la Virgen Santísima ejemplo de fe y dedicación.

A mis hijos Arnoldo y Brissa, que siempre han generado en mí el deseo de superación.

A mi esposa Rita Enrriette que ha sabido inculcar siempre la disciplina y dedicación a las tareas por simples que estas fueran.

A mis hermanos y mi nieto Cristhopher nueva luz en mi vida.

A mis padres que descansan en la paz del Señor y que sé se encuentran gozosos de ver coronar esta etapa de mi vida.

Arnoldo Suárez Madriz

AGRADECIMIENTO

Agradecemos al cuerpo docente y administrativo de la carrera de Derecho, de la Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas, que a lo largo de estos seis años, se han esforzado por transmitirnos sus conocimientos, por la paciencia, constancia, y apoyo incondicional.

A la profesora Msc. Carol Cash, nuestra tutora y amiga, por sus valiosas ideas y conocimientos para el correcto desarrollo de este trabajo de Seminario de conclusión de estudios de la carrera de Derecho.

Al profesor Msc. Raúl Ruíz C, porque marcó las pautas y motivación para la Investigación, a la profesora Msc. Gavidia López, por el conocimiento compartido para la elaboración de este trabajo, al profesor Msc. Edgard Parrales, por introducirnos al conocimiento de la Filosofía, tan importante en el abordaje de nuestro tema de Investigación.

A nuestra hija Brissa, quién nos guio diligentemente en el proceso de conformación metodológica de nuestro Trabajo.

A todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron con nosotros para concluir la presente Investigación.

INDICE

II. INTRODUCCIÓN	- 1 -
III.JUSTIFICACION	- 3 -
IV. OBJETIVOS.....	- 4 -
Objetivo General	- 4 -
Objetivos Específicos	- 4 -
V.CAPITULO I: GENERALIDADES DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN EL PROCESO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN NICARAGUA-	5 -
5.1 Origen Filosófico de los Principios Generales del Derecho.....	- 5 -
5.1.1 El Iuspositivismo	- 6 -
5.1.2. El Iusnaturalismo.....	- 7 -
5.2. Antecedentes Históricos del Derecho Procesal del Trabajo en Nicaragua-	9 -
5.3. Inclusión de los Principios Procesales del Trabajo en Nicaragua	- 11 -
5.3 Naturaleza Jurídica de los Principios Procesales del Trabajo.....	- 12 -
CAPITULO II: DESCRIPCION DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO.....	- 13 -
6.1 Marco Conceptual	- 13 -
6.2 Principios del Derecho Sustantivo en Nicaragua.	- 18 -
6.2.1. Principio Fundamental del Trabajo como Derecho y Responsabilidad Social.	- 18 -
6.2.2. Código del Trabajo instrumento de Orden Público que regula las relaciones Laborales	- 19 -
6.2.3. Principio de Garantías Mínimas	- 19 -
6.2.4. Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos	- 19 -
6.2.5. Principio de Imperatividad	- 19 -
6.2.6. Principio de Objetividad.....	- 19 -
6.2.7. Principio Protector o Tuitivo	- 19 -
6.2.8. Principio de la Norma más beneficiosa al Trabajador	- 19 -

6.2.9. Casos no previstos resueltos por Fuentes Directas e Indirectas.....	- 20 -
6.2.10. De Derecho Público	- 20 -
6.2.11. Principio de Igualdad.....	- 20 -
6.2.12. Principio de Oportunidad.....	- 20 -
6.2.13. Principio de no discriminación e Igualdad de Trato	- 20 -
6.3. Principios del Derecho Adjetivo (CPTSS)	- 20 -
6.3.1. Oralidad.....	- 21 -
6.3.2 Celeridad.....	- 22 -
6.3.3. Concentración	- 23 -
6.3.4. Inmediación.....	- 23 -
6.3.5. Publicidad.....	- 24 -
6.3.6. Impulso de Oficio	- 25 -
6.3.7. Gratuidad	- 25 -
6.3.8. Norma más beneficiosa.....	- 26 -
6.3.9. Ultrapetitividad	- 27 -
6.3.10. Lealtad y buena fe procesal	- 28 -
6.3.11. Primacía de la realidad.....	- 29 -
6.3.12. Carácter Inquisitivo del derecho procesal y de dirección del Proceso del Trabajo.....	- 29 -
6.4. Principios del Código Procesal Derogado contenidos en la Ley 185-	30 -
6.5. Diferencia entre Principios Procesales y Principios Sustantivos	- 32 -
6.6. Desenvolvimiento de los Principios Procesales en el CPTSS.....	- 33 -
6.7. Características de los Principios Procesales del Trabajo.....	- 37 -
6.8. Función de los Principios en el Proceso del Trabajo.....	- 38 -

VII. CAPITULO III: FUNDAMENTO JURIDICO DE LOS PRINCIPIOS DEL CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN NICARAGUA.....	- 40 -
“LEY815”	- 40 -
7.1. Relación de origen de los Principios del CPTSS, con la Constitución Política Nicaragüense.....	- 40 -

7.2. Los Principios del Código Laboral Nicaragüense “Ley 185”, sustrato básico de Principios Procesales Laborales del CPTSS.....	- 43 -
7.3. Principios Procesales fundamentados en Tratados Internacionales sobre la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T).....	- 45 -
VIII. CAPITULO IV: APLICACION DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO EN LAS ETAPAS DEL PROCESO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL.....	- 49 -
8.1 Diligencias Preliminares al Proceso	- 49 -
8.2 La Demanda.....	- 53 -
8.3 Audiencia de Conciliación y Juicio	- 56 -
8.4 Sentencia	- 65 -
Conclusiones.....	- 67 -
Recomendaciones	- 70 -
BIBLIOGRAFIA	- 71 -
ANEXOS	- 76 -

Abreviaturas

Artículo	Art.
Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social	CPTSS
Corte Suprema de Justicia	C.S.J.
Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.	INSS
Ley Orgánica del Poder Judicial	LOPJ
Ministerio del Trabajo	MITRAB
Organización Internacional del Trabajo	O.I.T.
Principios Generales del Derecho	PGD
Principios Generales del Derecho del Trabajo	PGDT

RESUMEN

El presente trabajo investigativo cuyo tema se titula “Análisis de los Principios Procesales del Trabajo establecidos en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, Ley 815”, que fue aprobado por la Asamblea Nacional de la República de Nicaragua el treinta y uno de Octubre del año dos mil doce y publicado en la Gaceta No. 229 del 29 de Noviembre del año 2012, con vigencia a partir del 29 de Mayo del año 2013.

Se elaboró un trabajo de carácter teórico, por ser un tema actual, poco explorado por las aristas que se presentan en su abordaje, se pretende generar conocimiento sobre la importancia que representan los Principios Procesales en esta nueva y moderna forma de impartir Justicia en materia del Trabajo y la Seguridad Social en Nicaragua, cuyo espíritu es el de un Proceso eminentemente social y protector a los intereses del Trabajador.

Se ha planteado como Objetivo General el Análisis de cada uno de los Principios Procesales del CPTSS “Ley No.815”, su Fundamento Jurídico desde la Constitución, los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo y los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos y de la O.I.T. Con un enfoque general de su aplicación en las diferentes etapas procesales en el nuevo Procedimiento Jurisdiccional.

La metodología utilizada por ser un trabajo de carácter cualitativo, se basó en revisión documental, análisis y registro de información del fenómeno en estudio, en la normativa jurídica de nuestro país, doctrina, revisión Bibliográfica disponible física y en la red, asimismo se realizaron entrevistas y encuestas, a personas que se han involucrado en este tipo de Proceso, para sustentar de forma efectiva nuestro trabajo, en vista que es una Ley novedosa de gran trascendencia y actualidad en el país.

La Hipótesis que se ha planteado sostiene que si analizamos los Principios contenidos en esta nueva Ley, desde su origen filosófico, fundamento jurídico visto desde la

Constitución Política y la norma sustantiva del Trabajo, así como el cumplimiento con los Tratados Internacionales en materia del Trabajo y los Derechos Humanos en las distintas etapas procesales, se podrá determinar si se ajustan a la modernidad del nuevo Proceso Laboral y si poseen la efectividad necesaria para cumplir con una adecuada Administración de Justicia en materia del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

La importancia de este Trabajo de Seminario, no es otra que conocer la efectividad de los Principios procesales en el CPTSS “Ley 815”, conjugados con esta nueva forma de impartir justicia laboral en Nicaragua, que cuenta con un andamiaje procesal que requiere de jueces especializados que garantizarán la Justicia en la materia; reduciendo la mora judicial; instaurando un procedimiento especial para la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo y la creación de una cultura de cumplimiento; lo que fomentará la legalidad y la seguridad jurídica en defensa del derecho y el debido proceso de empleadores y trabajadores.

Al final del estudio se determinó que si bien es cierto todos los Principios del nuevo Código, son ya tradicionales dentro del derecho procesal del trabajo, éstos cobran una vigencia redoblada con la prevalencia del Principio de oralidad, en un proceso inspirado en la celeridad, concentración e Inmediación, preservando los límites estipulados en las garantías de igualdad, legalidad y primacía Constitucional.

II. INTRODUCCIÓN

En Nicaragua se vive un proceso de cambios continuos en materia del Derecho como respuesta a las nuevas demandas y problemáticas sociales y políticas de nuestro País. Presentamos nuestro tema de Seminario titulado **“Análisis de los Principios procesales del Trabajo establecidos en el nuevo Código Procesal Laboral y Seguridad Social “Ley 815”**, aprobado por la Asamblea Nacional de Nicaragua en el año 2012, y puesto en vigencia a partir de Mayo del año 2013, con todo un Sistema Jurídico Procesal, con el fin de llevar a buen término su implementación.

Se seleccionó este tema de investigación, para colaborar con los vacíos de conocimiento sobre este novedoso procedimiento de justicia especializada, que adoptó el Principio de oralidad como Principio prevalente junto a otros once Principios Procesales, que de manera conjunta, le dan forma y contenido a la Justicia Procesal en la materia del Trabajo y la Seguridad Social, como respuesta a los justos reclamos de los Trabajadores, de contar con un Proceso ajustado a sus necesidades, que fuera rápido, sencillo y concentrado.

Se dividió el trabajo en cuatro capítulos, que responden a los objetivos específicos de la investigación:

El primer capítulo se denomina **GENERALIDADES DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN EL PROCESO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN NICARAGUA**. En él se fundan las bases del conocimiento acerca del tema, se inicia con una breve reseña sobre el origen y esencia de los Principios Generales del Derecho desde su acepción filosófica, posteriormente un breve pasaje sobre los antecedentes históricos del derecho procesal del Trabajo e Inclusión de los Principios Procesales del Trabajo en Nicaragua, finalizando con la enunciación de la Naturaleza Jurídica de los Principios Procesales del Trabajo.

El segundo capítulo comprende la **DESCRIPCION DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO**, conceptualizamos la inclusión de los Principios del Derecho del Trabajo en la norma Sustantiva y Adjetiva, en el siguiente orden: Principios Fundamentales del Trabajo del Código del Trabajo "Ley 185", Principios Procesales del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social "Ley 815"; un breve esbozo de los Principios del anterior Proceso del Trabajo contenidos en la Ley "185", establecimos conceptualmente la diferencia entre Principios Procesales y Principios Sustantivos, desenvolvimiento de los Principios en el CPTSS y finalmente enunciamos las Características, Función y el Alcance de los Principios Procesales del Trabajo y la Seguridad Social.

En el tercer capítulo se explica el **FUNDAMENTO JURIDICO DE LOS PRINCIPIOS DEL CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN NICARAGUA "Ley 815"**. En este capítulo se abordaron los Principios desde su antecedente legal, como ideas básicas que constituyen la razón o causa de los mismos, en vista de que cada uno de los Principios que direccionan nuestro Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social, tiene una interrelación o conexión directa con el Ordenamiento Jurídico nacional, como son la Constitución Política de Nicaragua, el Código del Trabajo y las Normas supranacionales integradas a nuestro Ordenamiento Jurídico nacional por su importancia como son los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) ratificados por nuestro país.

Como cuarto y último capítulo se realiza un **ANÁLISIS DE LAS ETAPAS PROCESALES DEL CODIGO PROCESAL "Ley 815"**, considerando la aplicación y alcance de cada uno de los Principios, que va desde las diligencias preliminares al Proceso hasta la Ejecución de la Sentencia en primera Instancia.

III. JUSTIFICACION

Siendo que los Principios Procesales del CPTSS, basado en la Oralidad, Concentración y el Impulso de Oficio junto a otros Principios plasmados en el art. 2 de la Ley "815", regulan el comportamiento jurídico del Proceso del Derecho del Trabajo, será a través de su análisis general, conceptual, y de fundamentación jurídica que se podrá determinar si se ajustan a la modernidad característica del nuevo Procedimiento Jurisdiccional, con la efectividad requerida en las distintas etapas Proceso Jurisdiccional del Trabajo y la Seguridad Social

Este trabajo comprende las siguientes Justificaciones:

1. Apropiarnos como futuros profesionales del Derecho de los conocimientos básicos sobre el Proceso Jurisdiccional del Trabajo y la Seguridad Social.
2. Proporcionar conclusiones y recomendaciones que facilite posteriores estudios del Tema.
3. El documento servirá como fuente de información y guía a estudiantes, docentes y persona interesadas en el tema de los Principios Procesales de la Ley "815".
4. Dar continuación a la promoción de la investigación científica que promueve la Universidad.
5. Con la creación del documento se garantiza el ejercicio académico para optar al Título de Licenciado en Derecho.

IV. OBJETIVOS

Objetivo General

- Analizar cada uno de los Principios Procesales del Código del Trabajo y de Seguridad Social "Ley No.815", conocer su Fundamento Jurídico y su aplicación en las diferentes etapas procesales en Nicaragua.

Objetivos Específicos

- Establecer las Generalidades de los Principios Procesales del Trabajo del Código Procesal Laboral y de Seguridad Social "Ley No. 815" del año 2012.
- Describir los Principios Procesales del Trabajo del Código Procesal Nicaragüense "Ley No.815" del año 2012.
- Identificar el Fundamento Jurídico de los Principios Procesales del Trabajo de la Ley 815, desde nuestra Constitución, los Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo y los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos y de la O.I.T.
- Explicar la aplicación de los Principios Procesales del Trabajo en las distintas etapas del Proceso del Trabajo y la Seguridad Social, en primera Instancia.

V. CAPITULO I: GENERALIDADES DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN EL PROCESO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN NICARAGUA

En el primer capítulo se abordan algunos aspectos básicos que nos permitan tener un estado de conocimiento sobre el tema. Se inicia con una breve reseña sobre el origen y esencia de los Principios Generales del Derecho desde su acepción filosófica, posteriormente un breve pasaje sobre los Antecedentes Históricos del derecho Procesal del Trabajo en Nicaragua e Inclusión de los Principios Procesales del Trabajo en Nicaragua, finalizando con la enunciación de la Naturaleza Jurídica de los Principios Procesales del Trabajo.

5.1 Origen Filosófico de los Principios Generales del Derecho.

El antecedente remoto de la noción de PGD se halla en los filósofos clásicos antiguos, fundamentalmente Aristóteles, que al referirse a ellos en la *Ética a Nicómaco* sienta las bases de lo que en la modernidad será entendido como Principio de la Equidad, el que más adelante, se demostrará, resulta fundamental para aplicar los PGD y particularmente el principio *Rebus Sic Stantibus*.¹

Otros filósofos griegos –Tales, Anaximandro, Anaxímenes, Heráclito – hablaban del *arché* como el elemento último de toda la existencia, como la causa de la multiplicidad en la unidad, el elemento primordial del cual se desprendía el cosmos. Concebían dicho elemento como material: agua, fuego, aire, tierra.

Para Aristóteles el concepto Principio es Metafísico, eminentemente teleológico,² no enteramente material, no puramente natural, sino que se refiere a aquello que corresponde completamente a la intuición de la naturaleza, o bien se halla

¹ Expresión latina, que puede traducirse como "estando así las cosas", que hace referencia a un Principio de Derecho, en virtud del cual, se entiende que las estipulaciones establecidas en los contratos lo son habida cuenta de las circunstancias concurrentes en el momento de su celebración, esto es, que cualquier alteración sustancial de las mismas puede dar lugar a la modificación de aquellas estipulaciones.

² La teleología (del griego τέλος, fin, y -logía) se refiere al estudio de los fines o propósitos de algún objeto o algún ser, o bien literalmente, a la doctrina filosófica de las causas finales. Usos más recientes lo definen simplemente como la atribución de una finalidad u objetivo a procesos concretos.

adecuadamente conformado a su propio fin. En términos de Aristóteles, se entiende por principio «*el punto desde donde una cosa empieza a ser cognoscible*».³

Una manifestación de los principios de la filosofía griega se encuentra en el derecho romano. Dentro de la concepción clásica de los Principios ocupa especial preeminencia los *tria iuris praecepta* (*honeste vivere, alterum non laedere, suum cuique tribuere*)⁴ donde el Derecho romano y el natural confluyen. «La tradición *ius*⁵- filosófica nos aporta una serie de Principios jurídicos: los *tria praecepta iuris*, donde la propia palabra *praecepta* se nos aparece como semánticamente idéntica al plural *principia*». (William Jiménez, 2004, págs. 10,11)

5.1.1 El Iuspositivismo

El positivismo, o posición Historicista, es un movimiento ideológico que nace a partir de mediados del siglo XIX, según esa teoría si los PGD fueran Principios de Derecho natural la vaguedad de estos Principios propiciaría el arbitrio judicial y, por lo tanto, se produciría una falta de seguridad y certeza jurídicas (uno de los fines de la Codificación), de forma tal, que los PGD sólo pueden tener un origen legal sustentado en el reconocimiento expreso por parte del sistema jurídico. Es por ello que para los positivistas los PGD son Principios deducidos del ordenamiento jurídico por analogía (*analogía iuris*).

Su filosofía se basa en un derecho establecido existente para un tiempo y lugar determinados; no derivado de la pura razón, sino históricamente establecido, ya que es de la esencia del derecho positivo su dimensión histórica.

Soler sostiene que: "Un Principio jurídico, por general que sea, que no proceda de alguna de las fuentes de producción constitucionalmente legítimas, carecerá de poder

³ Que puede conocerse que tiene la capacidad de ser conocido.

⁴ Ulpiano nos dejó tres preceptos en Derecho, *Tria iuris Praecepta* que son: *Honesto Vivire, Alterum non Laedere, et Suum cuique Tribuere*: vivir honestamente, no dañar a otro y dar a cada uno lo suyo.

⁵ La palabra *ius* significa derecho en el sentido de derecho objetivo, también se identifica con el término justicia equiparándose a lo bueno o lo justo.

obligante y permanecerá dentro del ánimo fluctuante de las opiniones, de los ideales y de la política".

Por su parte Fix Zamudio, sostiene que: "Los Principios generales de derecho son los Principios Constitucionales, sosteniendo, que la esencia de los preceptos Constitucionales, radica en los valores supremos de toda comunidad política y en la organización de sus poderes supremos; caracterizándose por lo que Linares Quintana ha denominado fundamentabilidad.

5.1.2. El Iusnaturalismo

El iusnaturalismo presente desde la antigüedad clásica, es una concepción en la que prevalece la idea de que todos los Principios son simplemente normas de Derecho natural. Para ellos todo derecho natural aspira a redactar normas justas, absolutas y permanentes, que sirvan de criterio para la efectuación o el establecimiento del derecho positivo.

Al contrario de la posición positivista, la concepción ius-naturalista remarca la insuficiencia del ordenamiento jurídico positivo y la necesidad de acudir a los principios del Derecho natural, para reducir la arbitrariedad judicial al mínimo. Las normas del derecho natural son válidas para los iusnaturalistas aunque no han sido formalizadas o sancionadas por el Estado, pero poseen innegable vigencia, validez y obligatoriedad.

Los PGD no cuentan con un apoyo Institucional, pues su aplicación está respaldada por criterios axiológicos y de política jurídica, y son el resultado de la aplicación por parte de los tribunales de valores o normas no jurídicas.

En el derecho natural no se está apuntando a la juridicidad de los principios, sino que se está apuntando a lo ideal de lo justo, es decir, el derecho natural pretende ser lo justo permanente, de encarnación del ideal de justicia inspirador de unos u otros derechos naturales. Son Principios del Derecho Natural son la Libertad, Igualdad, Seguridad, Bien Común, Equidad.

Algunos autores los denominan «Principios jurídicos ideológicos» porque corrigen desde ciertos puntos de vista ideológicos comúnmente aceptados el usos de reglas que se consideran bajo ciertas circunstancias específicas como injustos, irrazonables o inaceptables. (William Jiménez, 2004, pág. 13).

Por su parte Thomas Hobbes sostiene que el derecho natural: "Es el dictado por la recta razón que hay en los otros acerca de aquellas cosas que han de hacerse u omitirse para la conservación constante de la vida y de los miembros" (Pérez, 2002, pág. 7).

Al respecto nos señala García Máynez que: "Las posiciones lusnaturalistas se caracterizan por el aserto que el derecho vale y obliga, por la bondad o justicia intrínsecas de su contenido".

De lo dicho por estos tratadistas, podemos deducir que el derecho natural es un derecho racionalmente establecido no creado históricamente; representa lo permanente, lo constante, lo eterno, lo universal y absoluto; en suma, lo racional y último en la determinación jurídica.

Es de advertirse que no existe un precedente exacto, que nos determine los orígenes de dichas máximas jurídicas. Por lo que a la luz de las mismas es viable considerar que la esencia del derecho natural y sus relaciones con el derecho positivo, resulta evidente considerar que por Principios debemos entender básicamente, los Principios más generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón y fundados en la naturaleza espiritual libre y sociable del ser humano, los cuales constituyen las estructuras fundamentales de toda construcción jurídica posible e histórica.

El momento histórico-jurídico clave que puede hacer pensar en un cambio o evolución del pensamiento en torno a los Principios jurídicos es la etapa de la Codificación. La aparición y utilización del concepto de Principios Generales del Derecho modernamente

hablando, ocurre históricamente cuando se presentan los fenómenos de Codificación. La Codificación ofrecía seguridad jurídica, pues el Derecho se reducía a lo que aparecía expreso y definido literalmente en la Ley. Sin embargo, el ideal de plenitud defendido por la Codificación se estrellaba con la realidad de los fenómenos sociales y la vida práctica.

La actividad económica y el devenir de los pueblos, superaban el marco referencial del texto escrito, el cual se quedaba atrás frente a la evolución y el modernismo. El juzgador se enfrentaba a la exigencia perentoria de resolver el caso puesto a su consideración con el material normativo existente, fuere este coherente y suficiente, o carente de aplicación al caso puesto a su consideración.

Es aquí donde aparece y tiene sentido la existencia de los Principios Generales del Derecho (PGD), como reglas jurídicas no escritas que son utilizados no sólo para colmar las lagunas del Derecho, sino también para limitar y reducir el alcance de las reglas jurídicas explícitamente formuladas en las leyes.

5.2. Antecedentes Históricos del Derecho Procesal del Trabajo en Nicaragua

El antecedente del procedimiento laboral, es el procedimiento civil y más concretamente el Código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua del primero de enero de mil novecientos seis (1906) que derogó el Código de Procedimiento Civil de mil ochocientos setenta y uno (1871). Para esa época las relaciones laborales eran consideradas como una mercancía y no como una prestación de un servicio, ya que eran reguladas por el derecho civil y no existía autonomía del derecho laboral.

Con la aprobación del primer Código del Trabajo de Nicaragua en el año 1945, "Decreto No. 336 de fecha 12 de Diciembre de 1944, publicado en La Gaceta, Diario Oficial N° 23 del 1 de Febrero de 1945; es cuando se puede hablar de un derecho del trabajo, pues es hasta esta fecha que se empieza a considerar como una disciplina jurídica autónoma, diferente del derecho civil o privado, empieza a surgir los caracteres que lo alejan de toda concepción de derecho privado, tales como: El derecho de tutela y protección, la intangibilidad o principio pro-operario, irrenunciabilidad de los derechos,

inamovilidad laboral, gratuidad en los servicios de defensa, dinamismo, necesidad e imparcialidad.

A partir de este momento sale a luz el procedimiento de los juicios de trabajo bajo dos tipos de procedimiento, según la cuantía de los intereses en juego, o sea, según el valor de la demanda. Los juicios de menor cuantía se ventilaban en el procedimiento sumarísimo. Comprendía las acciones de Quinientos Córdobas o menos, y los de mayor cuantía era un juicio verbal en el Procedimiento Civil modificado, seguía la misma tónica y tomaba como fuente al igual que la actual legislación el Derecho Común.

Con la aprobación del segundo Código del Trabajo, Ley N° 185, publicado en la Gaceta, Diario Oficial N° 205 del 30 de Octubre de 1996, con vigencia a partir del mes de Enero de 1997. En el caso de la legislación laboral, la parte procedimental se encuentra regulada en un Segundo Libro en el Código del Trabajo donde se incorpora todo lo pertinente al procedimiento laboral (Balladarez Ordoñez, 2013, págs. 12,20).

El CPTSS "Ley 815", aprobado por la Asamblea Nacional de Nicaragua en el año 2012, y puesto en vigencia a partir de Mayo del año 2013, deroga toda la parte procedimental del segundo libro del Código del Trabajo "Ley 185", implementando una nueva forma de impartir Justicia especializada en materia del Trabajo y la Seguridad Social, aplicando principios y normas peculiares, usando una técnica más ágil y amplia en materia de pruebas, de términos y de recursos, y sobre todo, encarándola de acuerdo con un espíritu nuevo, peculiar, distinto del que imperan las restantes ramas del derecho de mucho mayor sensibilidad y proximidad con la vida real el que obliga indispensablemente a jueces diferentes y especiales en la materia. Con un Proceso Jurisdiccional fundamentado en la oralidad, la concentración, la celeridad, la inmediatez, la publicidad, la gratuidad, el impulso de oficio entre los más importantes.

5.3. Inclusión de los Principios Procesales del Trabajo en Nicaragua

Con el nuevo Código del Trabajo Ley N° 185, entra en vigencia el segundo Código del Trabajo publicado en la Gaceta, Diario Oficial N° 205 del 30 de Octubre de 1996, cuenta con trece (13) Principios Fundamentales, constituyéndose a partir de su publicación y vigencia en el mes de Enero de 1997, en uno de los Códigos del Trabajo más nuevos que tiene nuestro derecho interno y uno de los Códigos del Trabajo más avanzados a nivel Centroamericano, ya que se reconocen muchos derechos que no habían sido regulado y que a nivel Regional son progresista.

La parte Procedimental, hoy derogada se encuentra regulada en un Segundo Libro en el Código del Trabajo donde se incorpora todo lo pertinente al procedimiento jurisdiccional del Trabajo, contiene once (11) Principios procesales, como el de gratuidad, oralidad en las actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites, publicidad, concentración, celeridad, intermediación, conciliación, impulso de oficio entre otros, acordes con su objetivo y su carácter protector de los intereses de la clase obrera.

El nuevo Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social "Ley 815", vigente a partir del año 2013, está constituido por doce (12) Principios procesales, definidos por el *Dr. Donald Alemán*, laboralista Nicaragüense como "ideas básicas que constituyen la razón o causa del mismo (proceso) que configuran su propia idiosincrasia o determinan su finalidad". (Bufete Legal Alemán)

Pronunciándose sobre su finalidad en el Proceso de la siguiente forma: *"Es así que los Principios constituyen cargas procesales para el juez y derechos para las partes que pueden ser invocados en su favor pero indistintamente que las partes compartan la carga procesal con el Juez, todos pueden ser invocados por las partes como derecho"*.

La inclusión de los Principios en la normativa Procesal laboral se puede ver justificada por algunas tesis como la elaborado por el ius-laboralista argentino, *Juan Carlos Salvador Pastor Borghi*, que considera adecuado que la Ley procesal laboral vaya

precedida de un capítulo destinado a los Principios Procesales, dicho laboralista textualmente expresa:

“La justicia laboral necesita que sus leyes Procesales incorporen de manera expresa los principios propios del fuero y recepten los generales del derecho del trabajo consagrados en la legislación nacional, cuya observancia obligada asegure la correcta interpretación y aplicación de las normas sustanciales y formales del Derecho Laboral, considerándose la conveniencia de que cada ley procesal vaya presidida de una declaración de Principios “. (Jiménez L. M., 2005).

En el mismo documento expresa el académico *Dr. Manuel Jiménez López*, *“Consideramos adecuado y benéfico para la impartición de la justicia laboral latinoamericana, el que la norma adjetiva comprenda expresamente, Principios que orienten la actividad procesal tanto de los trabajadores, empleadores y el propio juzgador laboral, en el proceso jurisdiccional del trabajo. Estimamos que los Principios procesales forman parte del sistema jurídico y a diferencia de las demás normas que contiene el ordenamiento procesal, juegan un papel central en los razonamientos que emite el juzgador para justifican sus resoluciones, pues son su esencia y fundamento, y nunca se vuelven anacrónicos o ineficientes, pues permiten que la normatividad vigente permanezca estable sin cambios frecuentes o bruscos”.*

5.3 Naturaleza Jurídica de los Principios Procesales del Trabajo.

Los Principios Procesales constituyen el origen y la naturaleza jurídica de todo Sistema procesal, a la vez que actúan como directrices que orientan a las normas jurídicas para que logren la finalidad que medió su creación.

Los Principios Procesales del derecho adjetivo del Trabajo son criterios o entes de razón que expresan la conducta a seguir de los sujetos que participan en el proceso jurisdiccional Laboral, proporcionan una dirección al proceso, estableciendo el marco Jurídico dentro del cual se va a desarrollar el mismo, y definiendo las permisiones que se le dan al Juez y a las partes para actuar en la aplicación de la Ley, atendiendo las particularidades de la materia Laboral cumpliendo con el Debido Proceso.

CAPITULO II: DESCRIPCION DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO

En este Capítulo se enuncian los conceptos más utilizados, con el propósito de dar a la investigación un sistema coordinado y coherente, que nos permitirá abordar correctamente nuestro tema de Investigación que es eminentemente teórico.

Con el propósito de conocer algunos conceptos generales utilizados en el andamiaje procesal, detallamos y conceptualizamos la inclusión de los Principios del Derecho del Trabajo en la norma Sustantiva y Adjetiva, en el siguiente orden: Principios Fundamentales del Trabajo del Código del Trabajo "Ley 185", Principios Procesales del Trabajo del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social "Ley 815"; un breve esbozo de los Principios procesales del Trabajo en el anterior Proceso del Trabajo contenidos en el segundo libro de la Ley "185", así también se estableció conceptualmente la diferencia entre Principios Procesales y Principios Sustantivos, una breve reseña del desenvolvimiento de los Principios Procesales del CPTSS "Ley 815" tomando en cuenta el punto de vista de expertos en la materia del Trabajo y finalmente enunciamos las Características, Función y el Alcance de los Principios Procesales del Trabajo y la Seguridad Social.

6.1 Marco Conceptual

Yendo de lo más general a lo más particular acorde a los postulados de la técnica para la elaboración de un trabajo como el presente o, si se quiere, siguiendo el método empleado por los diversos autores de textos sobre la materia, es de estricto rigor señalar en su acepción más amplia, lo que debe entenderse por:

Código

Un código, en Derecho, es un conjunto unitario, ordenado y sistematizado de normas y principios jurídicos.

Proceso

El Proceso es el conjunto de actos coordinados que se realizan ante los Tribunales de justicia a fin de aplicar la ley al caso sometido al conocimiento de ellos. (Alemán, 2005, pág. 1).

Couture: “Es una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de la autoridad, el conflicto sometido a decisión”.

Calamandrei lo define “Proceso es una serie de actos coordinados y regulados por el Derecho Procesal, a través de los cuales se verifica el ejercicio de jurisdicción”.

Procedimiento judicial

Es el modo de tramitar las actuaciones judiciales, o sea el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución de un expediente o Proceso.

Al respecto el doctrinario *Carnelutti*, nos dice: “*El procedimiento es la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio*”.

Pallares en su Diccionario, sobre el tema expone así: “ No hay que identificar el procedimiento y el proceso. Este último es un todo o si se quiere una institución; está formado por un conjunto de actos procesales que inician con la presentación y admisión de la demanda, y termina cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite. El Procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso; los trámites a los que está sujeto; la manera de substanciarlos, etc. (Alemán, 2005, pág. 2).

Presupuestos Procesales

El Dr. Iván Escobar Fornos, los define “*como aquellos requisitos indispensables para que el Juez pueda dictar sentencia sobre el Fondo del Asunto*”. (Alemán, 2005, pág. 4)

En la Doctrina Española existe el siguiente criterio: “*son aquellas circunstancias de orden fáctico o jurídico. Que siendo independientes, externas y anteriores al acto procesal deben concurrir para que este sea admisible y eficaz*”.

Actos Procesales

El maestro y decano procesalista Roberto Ortiz Urbina en su obra Derecho Procesal Civil, lo define como "Cualquier suceso o acaecimiento caracterizado por la intervención de la voluntad humana, por el cual se crea, modifica, o extingue alguno de los vínculos jurídicos que componen la relación compleja Procesal".

Chiovenda lo define: "Son simplemente actos emanados de la voluntad de su autor y de importancia jurídica inmediata para el proceso son actos que emanan de la voluntad humana y que tienden a producir un efecto en la realidad procesal, es decir en la constitución, conservación y desarrollo, modificación o extinción de una realidad procesal".

Derecho Procesal

Paulo de 'Onofrio define al Derecho Procesal como: "El sistema de normas que tiene por objeto y fin la realización del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo mediante el ejercicio de la función jurisdiccional"

Derecho Procesal del Trabajo

Rafael de Pina, nos dice que: "Como manifestación del derecho positivo, el derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de normas relativas a la aplicación del Derecho del Trabajo por la vía del proceso".

El maestro Néstor de Buen Lozano refiere a su vez el concepto de Eduardo J. Couture al respecto, quien señala que: "El Derecho Procesal del Trabajo es todo aquel elaborado con el propósito de impedir que el litigante económicamente más poderoso, pueda desear o retardar los fines de la justicia".

Concepto de Principio

"La palabra Principio deriva del latín principium, de princeps-ipsis príncipe. En tiempo histórico significó comienzo y origen, y en la época clásica se usó el plural principiarum, para designar una norma o principio".

Para Guillermo Cabanellas, principio es "la causa primera"...máxima, norma, guía" entendiéndolo como la función directriz y orientadora, que guía una determinada causa.

Por su parte la Enciclopedia del Idioma señala que: "El vocablo principio también significa: Fundamento, origen, razón fundamental sobre el cual se procede".

Por su parte el diccionario de la Lengua Española nos señala que: "Principio, es la base, fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discutiendo en cualquier materia.

Rafael de Pina Vara establece que principio es: "La razón, fundamento, origen. // Máxima o norma".

La Teoría General del Derecho, nos dice al respecto "toda forma de conocimientos filosófico y científico implica la existencia de Principio". Los Principios son verdades fundamentales que tiene como objetivo buscar el inicio de algo, sus bases y desarrollo aplicando determinados métodos o modos de buscar este comienzo o principio.

En este orden de ideas, nos parece acertado entender los principios como aquellos enunciados lógico jurídicos, que se admiten como condición o sustento válido para las demás afirmaciones en los determinados campos del saber; o bien como la norma o base moral que rige el pensamiento de la conducta. (Pérez, 2002, pág. 38).

Principios Generales del Derecho

Los principios generales de derecho según García Maynez: "Son aquellos que sirven de base para llenar las lagunas de ley.

Para Santiago Barajas Montes de Oca los principios generales de derecho: "Son aquellas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la

aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de la existentes y resolver los casos no previstos" (Pérez, 2002, pág. 45).

Principios del Derecho del Trabajo

Plá Rodríguez, nos dice que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".

José Ovalle Favela establece: "Que los principios sustantivos son aquellos que se encuentran plasmados en las leyes sustantivas y que sirven de base al juzgador para decidir determinado asunto" (Pérez, 2002, pág. 61).

Principios Procesales:

Según Andrés de la Oliva, son Principios del Proceso o Principios Procesales, las ideas o reglas que constituyen puntos de partida para la construcción de los instrumentos esenciales de la función jurisdiccional, en el sentido de originarlos (de ahí el término Principio) determinando que sean como sustancialmente son.

De otra forma puede decirse que son los criterios inspiradores de la capacidad de decisión y de influencia del órgano jurisdiccional y de las partes en el nacimiento del proceso, en su objeto, desenvolvimiento y en su terminación.

La corriente mayoritaria de la doctrina procesal considera que los principios adjetivos, son: "Aquellos criterios o ideas fundamentales, contenidos en forma explícita o implícita en el ordenamiento jurídico, que señalan las características principales del derecho procesal y sus diversos sectores, y que orientan el desarrollo de la actividad procesal"

Las disciplinas procesales especiales, se sustentan en Principios diferentes, agrupándose en función no solo de la naturaleza de las normas sustantivas, sino

también del interés entre las partes, de aquí que la doctrina procesal identifique tres tipos de Principios:

- a) Los Básicos que son Principios comunes a todas las disciplinas procesales especiales.
- b) Los Alternativos que se aplican en lugar de otros que normalmente tendrían una opción contraria.
- c) Los Particulares, fundamentales o formativos que orientan cada tipo de proceso en particular.

6.2 Principios del Derecho Sustantivo en Nicaragua.

Fundamento Legal: Es el Libro Primero del Código del Trabajo "Ley 185", que dice en su art.1º "regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores".

Concepto: *José Ovalle Favela* establece: "Que los principios sustantivos son aquellos que se encuentran plasmados en las leyes sustantivas y que sirven de base al juzgador para decidir determinado asunto".

Por su parte *Néstor de Buen Lozano* determina: "Que los principios sustantivos son aquellos destinados en lo fundamental a consagrar los derechos de los trabajadores, o a reglamentar las vías para que éstos sean mejorados".

Enunciación:

En el Título Preliminar del Código del Trabajo "Ley 185", se encuentran los trece (13) Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo, a continuación enunciados:

6.2.1. Principio Fundamental del Trabajo como Derecho y Responsabilidad Social.

El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.

6.2.2. Código del Trabajo instrumento de Orden Público que regula las relaciones Laborales Será el Código del Trabajo "Ley 185", por el cual el Estado regula las relaciones laborales.

6.2.3. Principio de Garantías Mínimas los beneficios sociales en favor de los trabajadores, contenidos en la Legislación Laboral, se sustenta en el Principio de Garantías Mínimas, como características del Derecho del trabajo que constituyen un conjunto de garantías sociales, protectoras del Trabajador; e Irrenunciables únicamente para él, susceptibles de ser mejorada mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los convenios colectivos en favor de los trabajadores.

6.2.4. Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Los Derechos contenidos en el Código son Irrenunciables.

6.2.5. Principio de Imperatividad bajo este Principio el ordenamiento jurídico laboral, limita o restringe el Principio civilista de la autonomía de la voluntad, por tanto sus disposiciones son de riguroso cumplimiento.

6.2.6. Principio de Objetividad las disposiciones son concretas y objetivas cuya tendencia es resolver diversos problemas, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, para regular las relaciones laborales.

6.2.7. Principio Protector o Tuitivo con este principio se brinda protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil, el trabajador, para cumplir con el principio de igualdad que garantiza la Constitución Política de la República.

6.2.8. Principio de la Norma más beneficiosa al Trabajador se aplicará en caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de la normativa laboral.

6.2.9. Casos no previstos resueltos por Fuentes Directas e Indirectas en los casos no previstos en el Código del Trabajo Ley 185, o en las disposiciones legales complementarias se resolverá con los PGDT, Jurisprudencia, derecho comparado, doctrina científica, convenios Internacionales ratificados por Nicaragua, la costumbre y el derecho común.

6.2.10. De Derecho Público las normas del Código del Trabajo, y la Legislación laboral complementaria son de Derecho Público, por lo que el interés privado debe ceder ante el interés social.

6.2.11. Principio de Igualdad la mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República.

6.2.12. Principio de Oportunidad se garantiza a los trabajadores estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igualdad de oportunidad a ser promovido sin más limitaciones que por factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

6.2.13. Principio de no discriminación e Igualdad de Trato que garantiza el trabajo sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, y asegure a los trabajadores un bienestar compatible con la dignidad humana.

6.3. Principios del Derecho Adjetivo (CPTSS)

Fundamento Legal: Es el Código Procesal Laboral Nicaragüense "Ley 815", aprobado por la Asamblea Nacional de la República de Nicaragua el treinta y uno de Octubre del año dos mil doce y publicado en la Gaceta No. 229 del 29 de Noviembre del año 2012, con vigencia a partir del 29 de Mayo del año 2013.

Concepto: En criterio de *Ramiro Podetti*, los Principios Procesales del proceso laboral son: "Los directivos o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones en el proceso". (Chicas Hernández, 2005, pág. 2)

A su vez el Maestro *Eduardo Pallares* llama a los Principios Procesales, los Principios rectores del procedimiento y considera que son: "Los que determinan la finalidad del proceso, las reglas que deben seguir al tramitarlo y la correcta manera de interpretar y aplicar las normas procesales. (Franco, pág. 1)

Rafael Tena Suck menciona que los Principios Procesales en su acepción filosófica son: "Las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar la ley positiva". (Pérez, 2002, pág. 65)

Enunciación El Nuevo Código del Trabajo y la Seguridad Social "Ley 815" aprobado el 31 de Octubre del año 2012 publicado en la Gaceta No. 229 del 29 de Noviembre del 2012, en su art.2; enuncia los doce Principios de la Ley, en el que expresa "El proceso Judicial laboral y de la seguridad social es oral, concentrado, público, con intermediación, celeridad y además estará fundamentado en los siguientes principios:

6.3.1. Oralidad

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

Sobre la voz oral La Real Academia Española indica: "Expresado con la boca o con la palabra, a diferencia del escrito"; por tanto la oralidad es un sistema de transmitir conocimientos a través de la voz humana.

Para Couture el principio de Oralidad es aquel que surge de un derecho positivo en el cual los actos procesales se realizan a viva voz, normalmente en audiencia, y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable.

Ahora bien, hay que precisar que la oralidad no significa ausencia absoluta de escritura, pues, como se ha dicho, sostiene Montero Aroca "un procedimiento totalmente oral es hoy imposible" como lo expresa Rosenberg Blomeyer Rodríguez Piñero "y además hay que aceptar que ni la oralidad ni la escritura sirven por sí solas para garantizar una decisión justa, siendo necesaria una combinación de ambas" (Sagardoy Bengoechea, pág. 830)

El principio de oralidad se halla reconocido por diversos tratados internacionales, respetando la garantía de la audiencia que busca beneficiar a la parte más débil; así lo consideran la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 10), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 14), y la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (artículo 26).

6.3.2 Celeridad

Orientada a la economía procesal y a la rapidez de las actuaciones y resoluciones (CPTSS)

Para Montoya persigue la rapidez del proceso laboral, por lo que éste debe estructurarse sobre plazos breves, pero también sobre la eliminación de trabas a la tutela jurisdiccional efectiva supone una administración premiosa de justicia" (Sagardoy Bengoechea, pág. 831)

Con este principio se aclara la sustanciación del procedimiento, se busca que el proceso se desarrolle en los plazos establecidos por Ley, ni rápido ni lento sin que ello menoscabe el derecho a la defensa y el Debido proceso, lo que significa que la agilidad, rapidez y formalismo imprescindible en el procedimiento Laboral se hará sin desconocer el respeto a la Tutela judicial efectiva de las partes (y a veces precisamente en aras de la misma), no admite demoras innecesarias provocadas por los litigantes, ni se arroja en un formalismo inflexible y abundante. Este Principio es la manifestación concreta del principio de Economía Procesal por razón de tiempo.

6.3.3. Concentración

Referida al interés de aglutinar todos los actos procesales en la audiencia de juicio (CPTSS)

Con este Principio se persigue que los procesos laborales se desarrollen con un mínimo de actuaciones procesales a efecto que el Juez adquiera una visión en conjunto del conflicto de las partes (Ayvar Roldán, pág. 9).

Consiste en realizar diferentes actos procesales en una sola diligencia. Este Principio está íntimamente ligado al de Oralidad y al de Inmediación, y lógicamente también al de Celeridad. El juez debe tratar de concentrar en el tiempo, la mayor cantidad de actos procesales posibles, con el fin de evitar que el proceso se disperse y de darle celeridad al proceso

A como especifica Couture “La finalidad del principio de concentración es aproximar los actos procesales unos a otros, reuniendo o concentrando en breve espacio de tiempo la realización de éstos” (Ciudad Reynaud, 2007).

6.3.4. Inmediación

Que implica la presencia obligatoria y la participación directa de la autoridad judicial en los actos y audiencias (CPTSS)

La inmediación garantiza que el Juez esté presente en todas las etapas del proceso y sea este quien reciba las posiciones de las partes. El Principio de inmediación conduce obligatoriamente a determinadas y muy importantes consecuencias, como son el protagonismo del juzgador en el proceso, y la imposibilidad de su sustitución por otro.

Para Montoya por inmediación se entiende en general la “directa relación entre juzgador y partes” (Sagardoy Bengoechea, pág. 834)

En concreto, a través del principio de inmediación se destaca la necesidad de que el juez que debe pronunciar la sentencia haya asistido a la práctica de las pruebas de las que saca su convencimiento y haya entrado en relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos, con los objetos del juicio, de forma que pueda apreciar las

declaraciones de tales personas y las condiciones de los sitios y cosas litigiosas, fundándose en la impresión inmediata recibida de ellos, y no en referencias ajenas según lo expresado por Montero Aroca que sigue a Chiovenda (Sagardoy Bengoechea, pág. 832).

6.3.5. Publicidad

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

De acuerdo a este Principio las actuaciones procesales no sólo deben ser conocidas por las partes, sino también por terceros salvo excepciones, los expedientes serán vistos únicamente por las partes quienes tendrán acceso a ellos, y también se les informará sobre cualquier actuación ordenada por el judicial.

Efectivamente, la aplicación de este principio al proceso garantiza la posibilidad de un control externo al poder judicial, un control ejercido directamente por los ciudadanos.

Sin embargo, existe la duda si es recomendable que se adopte en forma libre e ilimitada, ya que ello podría en algunos casos violar la esfera de la intimidad de las personas. Una consecuencia que se desprende de la oralidad en el procedimiento, a la que debemos hacer mención, es la publicidad de los actos procesales, pues, como se ha escrito con acierto, "sólo cabe publicidad en un proceso oral en el que las actuaciones 'de palabra' pueden ser presenciadas por terceros, incluso sin interés alguno en el asunto".

Este principio significa que "no debe haber justicia secreta, ni procedimientos ocultos, ni fallos sin antecedentes ni motivaciones. Pero ello no quiere decir que todo el proceso debe ser necesariamente público, y que toda persona pueda conocer en cualquier momento los expedientes.

6.3.6. Impulso de Oficio

Deber de la autoridad Judicial de tramitar y dar a las actuaciones procesales el curso que corresponda sin que se produzca paralización del Proceso (CPTSS)

Por este Principio es el Juez quien dicta, las resoluciones precisas para avanzar el Proceso, sin necesidad de pedirla la parte, dirige la prueba, subsana defectos, realiza el interrogatorio a las partes etc.

Este Principio reconoce al Juez del Trabajo, conforme al cual el Juez suplirá, de oficio cualquier medio de derecho. El papel activo del Juez es uno de los rasgos característicos en materia del Trabajo, lo que significa que es obligación del Juez velar porque el trámite del Juicio no se paralice, no siendo necesaria la solicitud de la parte interesada, lo que implica la inexistencia del decaimiento, perención o caducidad de la instancia.

Un aspecto de singular importancia a este respecto es el relativo al impulso oficial del juez en los procesos por audiencias, que es complemento de los principios antes enunciados, pero sobre todo se encuentra asociado al principio de oralidad. Para tales juicios por audiencias se requiere la participación activa del juez para dirigir el proceso y para conducir la audiencia.

El juez es quien debe impulsar el proceso desde el inicio hasta su conclusión y debe participar directa y personalmente en el debate como en la tramitación y sustanciación del proceso. En los procesos escritos cuando el juez interviene en alguna diligencia asume un papel eminentemente pasivo, contemplativo, en base al prejuicio de "no adelantar opinión". Por el contrario, en los procesos orales el juez tiene que dejar de ser un convidado de piedra (Ciudad Reynaud, 2007)

6.3.7. Gratuidad

Consistente en que todas las actuaciones, trámites o diligencias del juicio, serán sin costo alguno (CPTSS)

Este Principio garantiza el acceso a la Justicia sin costo, el proceso laboral es gratuito para el prestador de servicio en todas las instancias no es necesaria la intervención de

asesor en estos juicios. Es una forma para lograr la igualdad y una de las mejores medidas que tienden a colocar a los trabajadores en condiciones de paridad con el empleador. La Ley establece una auténtica presunción *juris et de jure*⁶ de insuficiencia económica para hacer frente a los gastos del proceso. El empleador dispone de mayor poder sobre los actos procesales y sobre la prueba, por lo que en definitiva esa desigualdad real se compensa en el Derecho del Trabajo, estableciendo diversos principios que tienden a conseguir la igualdad favoreciendo a la parte más débil de la relación, siendo uno de ellos otorgar al trabajador la total gratuidad del proceso laboral para conseguir la efectiva justicia de sus derechos.

6.3.8. Norma más beneficiosa

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias prevalecerá la disposición más favorable al trabajador (CPTSS)

Este principio en teoría es denominado norma más beneficiosa y es referido que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador. Este principio de norma más favorable, es un principio de aplicación del Derecho del Trabajo y lo refiere el maestro español Alfredo Montoya, dando la diferencia con el de Pro Operario, quien dice que "cuya aplicación se ocasiona al interpretarse una norma dudosa, tiene como fundamento la existencia de dos o más normas en vigor, cuya aplicación preferente no se discute".

Es decir, que entre varias, se selecciona la norma, que contenga disposiciones más favorables para el trabajador; apoyado en Martín Valverde dice, bien entendido que "La norma menos favorable postergada en la aplicación, pero no eliminada, sigue formando parte del ordenamiento" (Balladarez Ordoñez, 2013, pág. 63).

⁶ *Juris et de iure* o Presunción Jurídica, es aquella que se establece por ley y que no admite prueba de lo contrario. Esta presunción no es debatible. Esto se hace cuando el Estado tiene un interés particular en proteger de un "Issue" de cualquier defensa judicial. Un Ejemplo: En España, si una mujer embarazada es despedida, se presume *Juris et de iure* que es por culpa de su embarazo.

6.3.9. Ultrapetitividad

Que implica reconocer derechos que resultaren demostrados o probados en juicio, aun cuando no hayan sido invocados en la demanda (CPTSS)

Por medio de este principio el juzgador se encuentra facultado para otorgar a las partes más de lo que han pedido, siempre y cuando tales pretensiones otorgadas en exceso se encuentren debidamente probadas dentro del juicio.

Esta situación se corresponde con el Principio Fundamental de la irrenunciabilidad de los derechos y garantías establecidas en el Código del Trabajo y en el principio Fundamental de la aplicabilidad de orden público de todas las normas laborales.

Sabemos que el concepto de Ultrapetitividad se aplica al hecho de conceder a una de las partes más de lo pretendido por ella en la demanda o bien en la contrademanda o reconvencción. Todos los procedimientos y trámites del Código del trabajo en cuanto a Ultrapetitividad se refieren al reconocimiento de prestaciones no pedidas en la demanda. Obviamente que esta disposición expresa de la ley laboral, es coherente con el principio fundamental de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. En consecuencia cabe concluir que todo derecho laboral que aparezca comprobado durante el juicio, de que el trabajador es acreedor a él o que no le han sido satisfechos, es permitido mandar a reconocérselo en la sentencia, aun cuando no hubieren sido pedidos en la demanda.

En cambio nos encontramos frente a un fallo extra petita cuando la sentencia rebasa el marco de la demanda en términos cualitativos, es decir, se pronuncia otorgando pretensiones que no han sido materia de la demanda, esto es, cuando se otorga conceptos o derechos que no formaban parte del petitorio de la demanda.

Refiriéndose a esta facultad del juzgador laboral el profesor de la Universidad Católica Mario Pasco Cosmópolis sostiene que "por economía procesal, por suplencia indirecta de la demanda, por protección de los derechos irrenunciables del trabajador, por prevalencia del fondo y de la verdad real sobre la verdad formal o aparente, el Derecho

procesal del Trabajo admite pues, la posibilidad de un fallo que, despojándose de ataduras formales excesivas, desborde lo demandado. Cuando tal exceso es cuantitativo se denomina ultra petita, más allá de lo pedido; cuando es cualitativo se denomina extra petita, distinto de lo demandado (Toledo Toribio).

6.3.10. Lealtad y buena fe procesal

Tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias (CPTSS)

Este principio exige a las partes actuar en el proceso con probidad y lealtad, con el fin de impedir cualquier conducta que tipifique fraude procesal en cualquiera de sus formas como dolo, simulación o abuso del derecho.

Este principio se refiere a la obligación que tienen las partes de actuar dentro de los lineamientos diáfanos de la ética. La buena fe, las partes deben actuar durante el proceso con honorabilidad, no permitiendo que se logren objetivos ilícitos dentro del proceso. La rectitud y honradez en la conducta, en que se traduce el actuar de buena fe se impone como norma obligatoria en todo el campo del Derecho.

Según expresa el art.15 de la Ley Orgánica del Poder Judicial Ley 260: "Todas las personas que participen en un proceso judicial, deben respetar las reglas de la buena fe y actuar con lealtad, respeto, probidad y veracidad." Los jueces y Tribunales no deben permitir que se viertan de palabra o que corran en los escritos expresiones indecorosas injuriosas o calumniosas. Los Juzgados y Tribunales deben rechazar fundadamente toda argumentación que se formule con manifiesto abuso de derecho entrañe fraude a la ley.

También se conoce como principio de probidad según este Principio "El proceso es una institución de buena fe que no ha de ser utilizada por las partes con fines de mala fe o fraudulentos. El Juez está obligado a dictar las medidas necesarias para evitar que los litigantes conviertan el proceso en un instrumento al servicio de intenciones contrarias al funcionamiento expedito de la justicia".

6.3.11. Primacía de la realidad

Que implica el compromiso de la autoridad judicial en la búsqueda de la verdad material (CPTSS)

El Principio de la primacía de la realidad es un Principio propio del Derecho del Trabajo, por el cual "en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos..."

Para Romero Montes, el tema de la veracidad (o principio de primacía de la realidad) es un instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso (entiéndase laboral); por ello para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna.

Este Principio es uno de los que ha tenido más aceptación por nuestros jueces, frente a lo que podríamos llamar la verdad formal resultante de los documentos, de los informes y de las formalidades interesa la verdad de que ocurrió efectivamente en la realidad, por eso se habla de la verdad real y aquí la palabra real tiene dos sentidos que concurren a aclarar bien el pensamiento, se conjugan dos ideas la de la realidad y la de la autenticidad. Pasco ubica como principio del derecho procesal laboral lo que él llama principio de veracidad, la necesidad de que en el proceso laboral prevalezca el fondo sobre la forma, que se dé primacía absoluta a la verdad real sobre la verdad aparente o formal, es ésta la opinión de Fernando Villasmil según el cual la justicia sólo será efectiva en la medida en que la verdad del proceso coincida totalmente con la verdad real. (Plá Rodríguez, 2006).

6.3.12. Carácter Inquisitivo del derecho procesal y de dirección del Proceso del Trabajo

Que concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a la norma adjetiva de otros campos jurídicos (CPTSS)

El Proceso Laboral se ubica en el Sistema Inquisitivo porque en el proceso laboral el Juez se encuentra dotado de una serie de facultades, atribuciones y prerrogativas que lo convierten en un principal impulsor del proceso y confieren por tanto un tinte marcadamente inquisitivo a dicho proceso.

Una de las manifestaciones de carácter inquisitivo del proceso laboral consiste en que el Juez Laboral se encuentra facultado para expedir sentencias que vayan más allá del petitorio contenido en la demanda, posibilidad que se encuentra proscrita en el proceso común o proceso civil en virtud de que en el mismo impera el principio de congruencia.

El carácter inquisitivo del Derecho Procesal y de dirección del proceso del trabajo, concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos o del derecho común, aun cuando este continúa siendo supletorio (Balladarez Ordoñez, 2013, pág. 47).

6.4. Principios del Código Procesal Derogado contenidos en la Ley 185

El Proceso Laboral derogado se encuentra en el Libro segundo del Código del Trabajo "Ley 185", contiene once (11) Principios en su art. 266, los que fueron retomados por el CPTSS, con la variante que actualmente son doce (12) Principios procesales, incluyendo el Principio de la Norma más beneficiosa y el Principio de Primacía de la realidad, omitiendo el Principio de Conciliación, que se contempla como un trámite obligatorio para los casos de menor cuantía, previo a la vía Judicial, que se realiza en la vía Administrativa ante autoridades del MITRAB, y como un Procedimiento en la vía Jurisdiccional en la Audiencia de Juicio y Conciliación que se realiza ante la autoridad Judicial.

Enunciaremos brevemente estos Principios procesales del Código Procesal derogado por la nueva Ley "815".

1. Gratuidad de todas las actuaciones en los juicios y trámites del trabajo.
2. Oralidad de las actuaciones y diligencias en materia laboral y trámites.

3. Inmediación o sea presencia obligatoria de las autoridades laborales en la celebración de las audiencias, la práctica de las pruebas y otros trámites; y, facultad de suplir el derecho que no hubiere sido alegado.
4. Publicidad de las actuaciones y trámites del procedimiento laboral para que sean conocidos a través de los medios autorizados por el Juez competente.
5. Impulsión de oficio por la que las autoridades laborales tengan la obligación de impulsar el proceso y trámites del trabajo.
6. Concentración de pruebas orientada a que en la demanda, su contestación y otros trámites puedan aportarse los medios probatorios, acompañando todos los elementos necesarios para su desahogo.
7. Lealtad procesal y buena fe tendientes a evitar prácticas desleales y dilatorias en los juicios y trámites laborales.
8. Celeridad orientada hacia la economía procesal y a que los trámites del juicio del trabajo se lleven a cabo con la máxima rapidez.
9. Conciliación para que los procedimientos laborales, tanto administrativos como judiciales, se hagan más expeditos y eficientes a través de este trámite, basado en el convencimiento que es indispensable buscar el acuerdo entre las partes, evitando en lo posible la proliferación de los juicios y promoviendo buenas relaciones entre trabajadores y empleadores.
10. Ultrapetitividad cuando se pueden reconocer prestaciones no pedidas en la demanda.
11. Carácter inquisitivo del derecho procesal y de Dirección del proceso de trabajo, que concede autonomía a los procedimientos del trabajo y persigue reducir el uso y remisión a las normas adjetivas de otros campos jurídicos.

Pese a contener el CPTSS la mayoría de los Principios procesales del Código anterior, en la exposición de motivos del anteproyecto del nuevo CPTSS presentada a la primera secretaría de la Asamblea Nacional el día 5 de Abril del año 2011, la doctora Alba Luz Ramos, Presidenta de la Corte Suprema de Justicia, dijo al respecto “ era un procedimiento escrito, desconcentrado y carente de intermediación”, que resolvía aproximadamente el 50% de los casos con una ligera tendencia al empeoramiento, con

procedimientos laborales judiciales con duración entre 4 y 5 años, y con debilidad en la conciliación administrativa y Judicial.

Al aprobarse la Ley por el plenario el diputado Edwin Castro Rivera, mocionó sobre el orden de los Principios, no debían ser ordenados de manera alfabética, y expresó de manera textual” creemos que como hay un cambio sustancial en la materia laboral, deben estar ordenados de forma en que claramente se vea el objetivo de los cambios, en todos los Principios; primero son los principios de Oralidad, Concentración, Inmediación y Celeridad, que es el concepto del cambio, con lo cual le concede importancia al orden de los Principios no en su forma, sino en su contenido sustancial importante para implementar el nuevo sistema Procesal.

6.5. Diferencia entre Principios Procesales y Principios Sustantivos

Estos son rectores, marcan la diferencia para el derecho procesal del trabajo que estuvieron desde un principio en el espíritu de la norma y se plasmaron en la ley, se rigen por ser de orden público, no pueden ser sustituidos, modificados o variarse a voluntad de las partes, ya que el proceso a seguir está previamente establecido en la ley, precisamente para garantizar la legalidad del mismo.

El derecho sustantivo establece de manera impositiva determinados derechos mínimos y ciertas obligaciones. El derecho procesal reconoce que el trabajador debe ser auxiliado durante el proceso por la propia autoridad juzgadora, de manera que al quedar el expediente en estado de resolución, la aportación procesal de las partes permita una resolución justa (Pérez, 2002, pág. 67)

Montoya Melgar afirma al respecto, ambas reglas, las sustantivas y las de procedimientos obedecen a un mismo fin político-social, la protección del trabajador asalariado, confirmando esta tesis con el razonamiento del Tribunal Constitucional Español mucho más reciente de las citas anteriores que dice:

«A esta finalidad para la protección del trabajador sirven no solo las normas sustantivas, sino también las procesales, porque superando tendencias que creían que

el derecho procesal era un conjunto de normas neutras y aisladas del derecho sustantivo, resulta patente que ambas son realidades imprescindibles, actuando aquél como un instrumento más y de singular importancia para el cumplimiento de los fines pretendidos por éste». (Plá Rodríguez, 2006).

6.6. Desarrollo de los Principios Procesales en el CPTSS

La Jueza Haryery Javier Vindell Pavón, Juez de Distrito I del Trabajo de Managua, expresó sobre el nuevo CPTSS, “es por medio de este Instrumento Jurídico, que el Legislador confirma la naturaleza social del derecho laboral, esencialmente humano y sensible, inspirado en la armonía y respeto de las partes para obtener una justicia con equidad, derecho a la defensa, y debido proceso, preservando las garantías de igualdad, legalidad y primacía Constitucional y bajo los Principios rectores del nuevo Proceso laboral oral (Revista Laboral, pág. 3).

Al respecto el especialista internacional en materia Laboral, doctor Adolfo Ciudad Reynaud, expone como característica principal de todas las reformas procesales, sin excepción, es la opción por el cambio del sistema de Juicios escritos, por el sistema de Juicios orales. Y dice “la oralidad en su acepción plena, es la posibilidad que la parte demandante pueda alegar verbalmente cuanto precise, para fundamentar su pretensión, y que la contestación a la demanda sea igualmente verbal, a continuación de la exposición del demandante en la audiencia de juicio, que se convierte en el acto central, en torno al cual pivotan los demás actos procesales.” Argumenta que la Justicia especializada es un requisito sine qua non para la adecuada aplicación de un eficiente sistema oral de justicia en materia de trabajo. Los Jueces y Magistrados deben interpretar y aplicar las normas laborales sustantivas y procesales según los Principios informadores y operacionales del Derecho del Trabajo. (Revista Laboral, pág. 9).

La concentración, se trata de acercar en el tiempo todos los actos del proceso para que este pueda desarrollarse en poco tiempo y sin mayores distancias entre uno y otro acto. Igualmente, existen fijados mecanismos conducentes a propiciar la celeridad del proceso laboral, piedra angular de todo el proyecto y que busca precisamente constituir a esta celeridad como uno de sus matices principales. Los mecanismos son muy

puntuales, claro, y hay otros de tipo integral; que se trasluce en todo momento con una clara tendencia a acelerar el proceso y permitir a través de él una justicia rápida que es una de las formas de acceder a la tutela judicial efectiva.

Uno de los aspectos más relevantes, a como lo expresa la Magistrada del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones de Nicaragua, Dra. Ana María Pereira Terán, es el papel activo en la prosecución y Dirección del proceso que se le asigna al Juez, a quién la Ley le confiere enormes facultades de intervención para lograr la Primacía de la realidad sobre lo meramente formal, que es uno de los Principios que distingue al Proceso laboral en los países más avanzados en la materia. (Pereira Terán, 2013).

A su vez expone "la audiencia es el eslabón fundamental del proceso oral, que se traduce como la comparecencia de las partes ante el titular o la titular del órgano judicial, quién deberá acordarla en su caso y presidirla". "Es así que la oralidad adquiere un sentido de inmediación, en cuanto el Juez debe obtener su información prioritariamente de los hechos que se le exponen durante la vista, en la audiencia de juicio, momento en que se van a practicar las pruebas. Lo que significa que es ese juez y no otro distinto quien habrá de poner la sentencia, de manera que si por cualquier circunstancia ese juez dejara de existir como tal, la vista del juicio habría de repetirse".

La búsqueda de la verdad real deriva de uno de los principios básicos del derecho del trabajo, el principio de primacía de la realidad, como lo podríamos llamar la verdad formal resultante de los documentos, de los informes y de las formalidades, interesa la verdad de que ocurrió efectivamente en la realidad, por eso se habla de la verdad real (Plá Rodríguez, 2006).

El Dr. Donald Alemán, laboralista nicaragüense, se refiere al proceso " El proceso jurisdiccional se caracteriza porque la actividad que desarrollan las partes y el tribunal no es libre, sino que se encuentra reglada por normas jurídicas preestablecidas, regulación que constituye los diversos "procedimientos", que el sistema procesal pone a disposición de las partes que necesitan iniciar un proceso" y al desenvolvimiento de los

principios en el proceso “En el desarrollo del proceso, existe la aplicación preeminente de un principio respecto de otro, pero prácticamente no existe la recepción absoluta de un principio y la exclusión total de aquel que se le contrapone” (Bufete Legal Alemán).

Es de su opinión que para cumplir el principio de Publicidad en un sistema democrático, es aquel en que la publicidad para terceros es un medio de control de la actividad jurisdiccional por parte de la comunidad, que protege a las partes de una justicia sustraída al control público y mantiene la confianza de la comunidad en los tribunales.

La gratuidad, el servicio de Justicia no puede quedar reservado a quienes estén en condiciones de pagarlo sino que tiene que estar a disposición de todos los habitantes. No puede ocurrir que un litigante tenga superioridad o esté en mejores condiciones para actuar, por poseer mejor posición económica, de este concepto surge el principio de Gratuidad, ante lo que expone el Dr. Rafael Solís, Magistrado de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua, “se incorporó la figura de los Procuradores laborales...para el acompañamiento del Trabajador en sus demandas” (Revista Laboral, pág. 29).

El art. 20 del CPTSS, así lo expresa cuando dispone que los procesos del trabajo y de la seguridad social, no precisan de la intervención de abogado, sin embargo podrán ser representados y asesorados por: abogados en ejercicio; lo que a nuestro juicio si traería un gasto para el trabajador; por dirigentes sindicales, o estudiantes de Derecho que hayan aprobado el curso correspondiente a derecho del trabajo y la seguridad social, autorizados por la respectiva Facultad de Derecho y bajo su dirección y control.

El Impulso de oficio, se atribuye al Juez un papel de director activo y actuante en el proceso para que lo encauce, lo promueva, lo dirija y requiera la prueba que entienda conveniente.

La lealtad procesal, característica del proceso laboral, en este aspecto vinculado a la buena fe procesal y a los deberes de lealtad, aquí es donde se puede apreciar si el demandado actuó con malicia al oponerse, al dilatar, al contestar indebidamente.

Ahora bien, por economía procesal, por suplencia indirecta de la demanda, por protección a los derechos irrenunciables del trabajador, por prevalencia del fondo y de la verdad real sobre la verdad formal o aparente, el derecho procesal del trabajo admite la posibilidad de que un fallo desborde lo demandado, el juez incurre en ultrapetita si se limita a constatar y deplorar esa omisión o corrige el error y condena a pagar la cantidad correspondiente. Cuando tal exceso es cuantitativo se denomina ultrapetita más allá de lo pedido, pero demostrado y probado en la audiencia de Juicio.

Y finalmente, está prevista la facultad inquisitiva de los jueces laborales quienes podrán impulsar el proceso haciendo uso de sus facultades investigadoras y suavizar las cargas probatorias impuestas a la parte más débil.

No se puede obviar que existen una gran diversidad de principios procesales en materia del trabajo, que se contemplan en el CPTSS "Ley 815" , y que en muchas Legislaciones a nivel Latinoamericano se han establecido para la regulación del proceso, tales como la desigualdad compensatoria, la indisponibilidad, la rapidez, la sencillez, el de conciliación, el de continuidad de la relación laboral, el de razonabilidad, el protector o tutelar de los trabajadores, flexibilización en cuanto a la carga y valoración de las pruebas, suplencia de la queja entre otros. Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: "Los Principios del Derecho de Trabajo", Américo Plá Rodríguez, debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo

De todos ellos, un principio primordial es el de la sencillez que representa una meta para toda organización procesal. Cuanto más simple y fácil es el trámite hay más confianza en la justicia, particularmente en el caso de los obreros que litigan y que no comprenden las complicaciones y prolongaciones y complejidades del oficio.

Expresa atinadamente el profesor Alonso de los Heros, "en cuanto a la sencillez, este principio tiene que ver con la ausencia en lo posible, de solemnidades y formalidades. Esta característica está de alguna manera relacionada con los requisitos que debe cumplir el trabajador para acceder a la justicia laboral, tanto en el aspecto de los requisitos de la demanda, como en la necesidad de una defensa cautiva". (Plá Rodríguez, 2006).

6.7. Características de los Principios Procesales del Trabajo

Según Guasp el Proceso del Trabajo como toda Institución Jurídica viene y obedece a los Principios básicos de justicia y seguridad, son peculiares y orientadores de su específica naturaleza y exigencias, todos ellos sirven a la tutela procesal de los trabajadores, configurados en la Ley como criterios que han de seguir los Jueces y Tribunales del orden social en los procesos especiales del trabajo.

Los rasgos que caracterizan a los Principios Procesales del Trabajo, y que sirven para diferenciarlos del resto de normas, lo conforma su contenido concreto en los preceptos normativos laborales.

- Poseen carácter aplicativo de la fuente normativa laboral, el Código del Trabajo vigente, y permiten identificar con relativa seguridad la norma abstracta laboral en la que debe subsumirse un supuesto de hecho concreto.
- Se interrelación entre sí, se complementan unos con otros, nunca están de forma pura en la norma, necesitan homologarse como mencionamos anteriormente con la normativa vigente especialmente con la máxima norma la Constitución Política, instrumento jurídico por antonomasia de los derechos y garantías constitucionales de todo Ordenamiento Jurídico.
- Se puede decir que los Principios directa o indirectamente son tuitivos o protectores del trabajador y, por tanto, rigurosamente congruentes con la finalidad del Derecho del Trabajo, que ha sido desde siempre la de proteger a la parte más débil de la relación laboral.

En este orden de ideas, Juan Rivero Lamas, en su tesis los describe como: *jurídicos, normativos y de relajamiento*.

Luego recalca tres elementos característicos de los principios procesales del Trabajo, así:

⇒ Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla...De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

⇒ Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho...no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

⇒ Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas..."

6.8. Función de los Principios en el Proceso del Trabajo

Los principios del Procedimiento Laboral indican las reglas que se deben cumplir en todo el desarrollo del proceso, en la aplicación de la Ley desde que inicia hasta que concluye con una sentencia emitida por el Juez. Los Principios dan un ideal, propician un acercamiento a la Justicia, posibilitando la efectividad del derecho sustantivo, conocido como derecho a la tutela efectiva, que no sólo supone el acceso a la jurisdicción, sino que también a una justicia proporcionada de forma eficaz y oportuna.

Tienen una triple función:

- ↪ Informadora: Inspiran o informan al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico que se promulga.
- ↪ Interpretativa: Operan como criterio orientador del intérprete de la ley (Juez, Abogado, trabajador, empleador).

- ↳ Normativa: Actúan como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley. Son medios de integración del ordenamiento jurídico cuando existen lagunas de la ley.

6.9. Alcance de los Principios Procesales del Trabajo

Los principios nos llevan a entender el significado de la norma, y realizar una correcta impartición de Justicia, se manifiestan desde el inicio del proceso, en las distintas audiencias, se van materializando a lo largo del mismo, y se concretan en la eficacia resolutoria de los Juicios por medio de la sentencia al final del Proceso, sobreviniendo con ello la restitución de Derechos de la clase Trabajadora.

Los Principios procesales del derecho laboral, expresan la conducta a seguir de los trabajadores, empleadores y el propio juzgador laboral, en el proceso jurisdiccional del trabajo, su alcance está en los criterios para la interpretación de la norma en las distintas etapas del Proceso, con el fin de fundamentar el desarrollo lógico de la actividad para una correcta impartición de la justicia del trabajo.

VII. CAPITULO III: FUNDAMENTO JURIDICO DE LOS PRINCIPIOS DEL CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL EN NICARAGUA "LEY815"

En este capítulo abordaremos a los Principios del CPTSS, desde su antecedente legal o fundamento legal, como ideas básicas que constituyen la razón o causa de los mismos, en vista de que cada uno de los Principios que direccionan nuestro Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social, tiene una interrelación o conexión directa con el Ordenamiento Jurídico nacional, como son la Constitución Política de Nicaragua, el Código laboral Nacional y las Normas supranacionales integradas a nuestro Ordenamiento Jurídico nacional por su importancia como son los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) ratificados por nuestro país.

7.1. Relación de origen de los Principios del CPTSS, con la Constitución Política Nicaragüense

El doctrinario positivista Soler dice al respecto *"Un Principio Jurídico, por general que sea, que no proceda de alguna de las fuentes, de producción constitucionalmente legítimas, carecerá de poder obligante y permanecerá dentro del ánimo fluctuante de las opiniones, de los ideales y de la política"*.

Según expresa el Dr. Iván Escobar Fornos, Magistrado, miembro de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua, el carácter fundamental, normativo y superior de la Constitución, se proyecta sobre todas las ramas del derecho en la creación, aplicación e interpretación normativa.

La Constitución Política de la República de Nicaragua es la norma fundamental del Estado. En ella se elevó a rango constitucional la mayoría de los Derechos laborales en los artos del 80 al 88 Cn. tales como: derecho al trabajo, participación en la gestión de la empresa, igualdad en el salario por trabajo igual, remuneración en moneda de curso legal, inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, seguridad ocupacional obligatoria ante los riesgos del trabajo, jornada laboral de ocho horas, descanso con goce de salario, remuneración en días feriados, décimo tercer salario,

estabilidad en el trabajo, igualdad de oportunidad para la promoción, seguridad social, derecho de huelga, regulación del trabajo de menores, libertad para elegir la profesión u oficio y el lugar de trabajo, libertad sindical plena, autonomía sindical, autonomía sindical, fuero sindical, derecho a celebrar contratos individuales de trabajo y derecho a concertar convenios colectivos. Todos estos derechos se conciben como derechos y garantías laborales fundamentales.

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

La Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) en su art. 4, se pronuncia sobre la supremacía de la Constitución Política al decir "es norma suprema del ordenamiento jurídico y vincula a quienes administran justicia, los que deben aplicar e interpretar las leyes, los tratados internacionales, reglamentos, demás disposiciones legales u otras fuentes del derecho según los preceptos y Principios constitucionales."

Dentro de los Principios Fundamentales del Estado de Derecho están los Principios de Legalidad, y el de Igualdad de las partes; mandatados en los art. 160 165, 27 Cn; pudiéndose apreciar que contienen Fundamentos Democráticos del Derecho Procesal, el que sostiene que debe existir un justo equilibrio entre el Estado-autoridad y los derechos del individuo como tal.

El Debido Proceso se nutre de requisitos mínimos, para que este no pase de ser un concepto vacío de contenido. Los tratados Internacionales poseen un papel relevante en este tema, pues estos además de consagrarlo suministran esos requisitos mínimos que debe reunir un verdadero debido Proceso; de tal forma que nuestra Constitución, los reúne, en preceptos como el de Independencia, Imparcialidad, competencia, el derecho a ser oído, duración razonable y la Publicidad. Los derechos y garantías mínimas en el proceso se regulan en el art. 34 Cn; el derecho de todos los ciudadanos

a obtener una pronta resolución o respuesta cuando acuden a los juzgados y tribunales que como ya se ha expuesto, integran uno de los Poderes del Estado se reconoce Constitucionalmente en el art. 52 CN, ese derecho se extrema en relación a los trabajadores, porque litigan en situación económica diferente a la del empresario; en armonía con esta concepción el art. 266 del CT proclama la gratuidad de todas las actuaciones en los juicios y trámites laborales reconocida también en el art. 165 CN y 21 de la LOPJ.

En materia de competencia nuestra carta magna expresa "La Justicia emana del pueblo, y será impartida en su nombre y delegación por el Poder Judicial, integrada por los tribunales de justicia que establezca la ley". (art.158 Cn). "La administración de la justicia garantiza el principio de la legalidad, protege la tutela de los derechos humanos mediante la aplicación de la Ley en los asuntos o procesos de su competencia" (art. 160Cn). Estos artículos Constitucionales sirven de fundamento jurídico a los artos. 6 y 7 CPTSS, sobre la Jurisdicción de los Juzgados Laborales y de Seguridad Social, como Jurisdicción especializada de las pretensiones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social."

El derecho procesal del trabajo necesita de principios propios. Esto se fundamenta en la necesidad de una desigualdad compensatoria y la búsqueda de la verdad real, así como la indisponibilidad para cumplir con la Ley. En materia del derecho al Trabajo y a la Seguridad Social como derechos Fundamentales de la persona refiriéndose en particular a los trabajadores, la Constitución proclama los derechos sociales y laborales propios de un Estado social de derecho, en los artos. 57, 61 y 80 Cn.

El derecho al trabajo es una garantía Constitucional, por lo tanto, el Estado debe actuar como garante del ejercicio de ese derecho. Ello implica velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, condiciones de trabajo y protección de los trabajadores, sin dejar a un lado los derechos que ejerce el colectivo. Los procesos judiciales laborales se caracterizan por una serie de elementos: la necesidad de celeridad de sus términos, es decir, los plazos deben ser cortos, para hacer al proceso más accesible y expedito.

El impulso de oficio, implica, la obligación del juez de actuar aún si la parte afectada evita o no desea iniciar o promover la acción. La base constitucional que garantiza todo ello se encuentra regulado en los arts. 52, 159 y 160 de la Constitución Nacional, en dichos artículos se establecen las facultades jurisdiccionales de juzgar y ejecutar lo juzgado, la garantía al Principio de la legalidad; protección y tutela los derechos humanos exclusivos al Poder Judicial, y los derechos ciudadanos de obtener una pronta resolución o respuesta y a ser debidamente notificados en los plazos que la ley establezca.

7.2. Los Principios del Código Laboral Nicaragüense "Ley 185", sustrato básico de Principios Procesales Laborales del CPTSS

La parte preliminar del Código del Trabajo de Nicaragua "Ley 185", enuncia trece Principios Fundamentales como postulados a partir de los cuales se desarrollan las normas laborales sustantivas. Algunos de ellos tienen rango Constitucional al estar recogidos en el capítulo de Derechos Laborales de la Constitución Política de la República de Nicaragua. Estos principios tienen un carácter tutelar de los derechos laborales de los trabajadores.

El Código del Trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales. Las normas contenidas en el Código del Trabajo y en la legislación laboral complementaria son de derecho público, por lo que el interés privado debe ceder al interés social. Sus disposiciones son de riguroso cumplimiento.

Los beneficios sociales del Código del Trabajo constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas. Lo importante de este Principio es que en materia de beneficios, el ordenamiento jurídico no representa un límite para los trabajadores, de tal manera que en ningún momento será violatorio de la ley el hecho de que el contrato individual o el convenio colectivo establezcan condiciones superiores a lo contenido en la legislación laboral.

Los derechos reconocidos en el Código del Trabajo son irrenunciables. El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el principio civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento.

En el Derecho Laboral, la voluntad de la ley está por encima de la voluntad de los trabajadores, creando a favor de ellos una protección especial. Este Principio parte de reconocer que el estado de necesidad produce un vicio en el consentimiento del trabajador. Cualquier disposición contenida en un contrato de trabajo o en una relación laboral, contraria a la ley, se tendrá por no puesta. En consecuencia es nula cualquier renuncia tácita o explícita a los derechos laborales contenidos en el Código del Trabajo.

El ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores. Este principio pone en evidencia la naturaleza protectora del Derecho Laboral hacia los trabajadores. También dice que el ordenamiento jurídico laboral evoluciona, es dinámico, no es estático, cambia de acuerdo a las circunstancias para mejorar las condiciones de los trabajadores.

Aplicación de la norma más favorable al trabajador (Principio in dubio pro operario). Es de mucha importancia en los juicios laborales hay que hacer notar que con este principio, en caso de que haya dos o más normas aplicables a un caso, no se aplica mecánicamente la de mayor jerarquía, sino la más favorable a los trabajadores.

El principio de Igualdad y Equidad está definido en la legislación laboral en dos aspectos: 1) En el acceso al trabajo e igualdad de trato, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República. 2) Garantía a los trabajadores, salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

La legislación laboral nicaragüense establece que los casos no previstos en la misma, o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo con 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.

Jurídicamente existe una íntima unión de carácter social del derecho material o sustantivo y el derecho procesal, ya que los valores que insertan o gobiernan en el primero permanecen en el segundo. Los Principios contenidos en ambas leyes ejercen la protección y asistencia del Estado Nicaragüense hacia los trabajadores que así lo demanden ante la vía Jurisdiccional.

7.3. Principios Procesales fundamentados en Tratados Internacionales sobre la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T)

La Legislación nacional no define una jerarquía exacta de los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo dentro del ordenamiento jurídico de Nicaragua. Sin embargo, los Convenios Internacionales ratificados por Nicaragua siguen el mismo procedimiento para la aprobación de una ley en el poder legislativo.

El art. 182 Cn establece que los tratados se encuentran subordinados a ésta, por lo tanto, los tratados internacionales se ubican, en orden jerárquico, por debajo de la Constitución Política, pero por encima de las leyes ordinarias. Los derechos laborales consignados en los Convenios Internacionales de la OIT y demás instrumentos internacionales se encuentran elevados a rango constitucional y desarrollado en nuestra legislación laboral, en interpretación extensiva del art. 46Cn.

Los Convenios Internacionales, ratificados por Nicaragua, pasan a ser leyes de la República, aun cuando no estén contemplados taxativamente en la legislación interna. Complementan las leyes con el contenido del convenio internacional y limitan la aplicación de leyes que se opongan al tratado.

Derechos Humanos.

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo son también reconocidos como derechos humanos en otras fuentes de derecho internacional.

Los Principios que se establecen en este Código están reconocidos en los principales instrumentos internacionales reconocidos por Nicaragua entre los cuales podemos señalar la Declaración Universal de Derechos Humanos, por la Convención Americana de Derechos Humanos, por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Estos principios de acceso al proceso debido, se reconocen en la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 8 y 10), que proclama el derecho de toda persona a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la Ley, así como a ser oída públicamente y con justicia, en condiciones de plena igualdad, por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones.

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

En nuestra Constitución Política en su arto. 46 se garantiza a toda persona la protección estatal y el reconocimiento de los derechos inherentes a la persona humana, del irrestricto respeto, promoción y protección de los derechos humanos, y de la plena vigencia de los derechos consignados en la Declaración Universal de los Derechos

Humanos; en la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la Organización de las Naciones Unidas y en la Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos.

De la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T)

Todos los países de la subregión cuentan en la actualidad con ordenamientos jurídicos laborales suficientemente avanzados, homologables entre sí y además, han suscrito y ratificado la mayoría de los Convenios Internacionales de la OIT y otros Pactos y Tratados internacionales que configuran el estatuto jurídico de los trabajadores con un conjunto de derechos que les protege frente a la explotación.

A la fecha Nicaragua ha ratificado 55 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo incluyendo los ocho convenios fundamentales adoptados de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo por la OIT en el año 1998, los gobiernos, empleadores y trabajadores del mundo, especificaron cuatro categorías de principios y derechos de este carácter: a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y, d) La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Los ocho Convenios Internacionales considerados fundamentales son:

1. Convenio No.29 sobre el trabajo forzoso. (1930)
2. Convenio No 87 sobre la Libertad Sindical y la protección del Derecho de Sindicación. (1948)
3. Convenio No.98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. (1949)
4. Convenio No.100, sobre igualdad de remuneración. (1951)
5. Convenio No.105, sobre la abolición del Trabajo forzoso. (1957)
6. Convenio No.111, sobre la discriminación (empleo y ocupación). (1958)

7. Convenio No.138, sobre la edad mínima. (1973)
8. Convenio No.182, sobre las peores formas de trabajo infantil. (1999)

En la medida que los derechos fundamentales en el trabajo constituyen un conjunto mínimo y universalmente aceptado de derechos laborales incorporados en las respectivas legislaciones nacionales y en la cultura laboral de los diferentes países de la región, la Agenda Hemisférica establece dos ámbitos de actuación claramente diferenciados (derecho sustantivo y derecho procesal del trabajo), indicando que “un alto índice de ratificación no es suficiente. Es necesario que estos principios y derechos se apliquen efectivamente. Así, para cualquier principio se propone actuar en dos niveles: en primer lugar, a nivel normativo/institucional, lo que supone contar con leyes adecuadas a las normas internacionales así como con procedimientos justos y efectivos asociados a estas leyes y con instituciones sólidas que los implementen; (...) (Ciudad Reynaud,, 2011, pág. 37)

Bajo esta premisa Nicaragua elaboró el CPTSS, que contiene un procedimiento especial de carácter preferente para la protección de derechos fundamentales en materia Laboral aplicando los lineamientos de la OIT, con una normativa moderna, con la creación de Juzgados especializados en materia de trabajo, instaurando un sistema de juicios sumarios orales y concentrados, caracterizado por los Principios de oralidad, gratuidad, inmediación, celeridad, publicidad e impulso de oficio, con una amplia aceptación de la población nicaragüense, ya que es una forma de reconocimiento a sus derechos en condiciones de plena igualdad, con un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones.

VIII. CAPITULO IV: APLICACION DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO EN LAS ETAPAS DEL PROCESO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

En este capítulo se puede apreciar la aplicación de los Principios Procesales en el que tratamos de explicar, con un breve recorrido en las diferentes etapas procesales, la importancia y trascendencia de los Principios procesales del nuevo Código, en cada una de ellas.

8.1 Diligencias Preliminares al Proceso

Las diligencias preliminares son aquellas actividades previas al proceso, tienen carácter instrumental, encaminadas a averiguar hechos o datos necesarios para iniciar y preparar el proceso.

Su exigencia legal está basada en que el solicitante demuestre el carácter imprescindible y fundamental de la exhibición de los documentos por aquel que se pretende demandar, bastando con la respectiva solicitud al Juzgado por quién pretenda demandar. Los documentos no pueden salir de la posesión del titular.

En el nuevo Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, contempla las diligencias preliminares al Proceso en el Título VIII "De las Diligencias Preliminares al Proceso" consiste en tres capítulos detallados de la forma siguiente: actos preparatorios de la demanda, la Consignación, y La conciliación administrativa y de la reclamación previa. Aquí opera el Principio de Tutela al Trabajador, por la posibilidad que tiene el trabajador previo al Proceso contar con una diligencia procesal para fundamentar debidamente su pretensión.

Los actos preparatorios a la demanda son aquellas actividades que previas al proceso, se caracterizan por ser procedimientos de jurisdicción voluntaria, que guardan conexión con el futuro proceso y persiguen preparar el mismo, tienen carácter instrumental del proceso principal son elementos que van a definir la demanda.

Los requisitos son elaborar una solicitud escrita al Juzgado tramitada a través de ORDICE, por sorteo se elegirá el Juzgado que se hará cargo por efectos de distribuir equitativamente la carga de trabajo de los diferentes Juzgados Laborales y a fin de que prevalezca la imparcialidad en el Proceso; este acto procesal es para pedir la exhibición de documentos, plantillas de pago, expediente laboral, libros o cuentas contables entre otros, cuyo conocimiento sea necesario para el litigio, o sean precisos para poder determinar y cuantificar adecuadamente la pretensión, pudiendo auxiliarse de experto o perito en el examen.

Si el Juzgador apreciare que la diligencia es adecuada a la finalidad perseguida por el solicitante, existiendo la Justa causa e interés legítimo accederá a lo pedido, sobre dicha resolución no hay recurso alguno, y por aplicación del Principio de celeridad el Juez dictará el auto correspondiente en un plazo de tres días, para que concurran dentro de los cinco días siguientes más el término de la distancia, las partes interesadas para el interrogatorio y examen de los documentos.

De lo declarado, y la descripción de los documentos exhibidos se levantará un acta por el secretario o secretaria judicial con copia a las partes, este testimonio puede constituirse en una prueba que para su eventual utilización en el Litigio que pueda entablarse. Si el requerido de exhibición no comparece sin causa justa, se tendrán por ciertos las causas y datos presentados por el solicitante, para efectos del Juicio posterior. Por el principio de Inmediación estos actos preparatorios se sustanciarán ante el Juez competente. (Art. 70 CPTSS)

En cuanto a la Consignación, se refiere a la acción emprendida por el Empleador de realizar un depósito a favor del trabajador, en este procedimiento operan los Principios de Inmediación e Impulso de Oficio por parte del Judicial que informará al trabajador de la consignación en el término de dos días cumpliendo con el Principio de Celeridad, pudiendo el trabajador o trabajadora oponerse a lo consignado por impugnación del monto o algunos conceptos de la consignación, en caso lo requiera a su solicitud el Juez le entregará lo consignado como abono parcial, y si no lo solicita el Juez bajo el

Principio de impulso de oficio resolverá su procedencia en la sentencia definitiva, con sus derecho a salvo de interponer la demanda correspondiente. Cuando ya se hubiere iniciado el proceso judicial, la consignación realizada se acumulará necesariamente al mismo, aun cuando esta se hubiere efectuado en otro juzgado, requiriendo la remisión de lo actuado,; el juez podrá entregar lo consignado a petición del interesado, en caso de no haberlo hecho resolverá su procedencia en la sentencia definitiva. (art.71 CPTSS)

Se estableció la Conciliación Administrativa, como una diligencia preliminar en vía administrativa ante el MITRAB de carácter obligatorio en casos de menor cuantía para poder acceder a la vía jurisdiccional, el monto establecido actualmente por la Corte Suprema de Justicia es de cien mil córdobas, siendo opcional en los casos que superen dicho monto.

Por el Principio de Celeridad el plazo para el trámite conciliatorio por vía administrativa será de diez días después de efectuada la solicitud, sino se celebra en ese plazo se dará por agotada la conciliación administrativa y abierta la vía jurisdiccional, acreditado por la constancia correspondiente al momento de entablar la demanda. La solicitud y la comparecencia ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpen el plazo de prescripción.

Este acto es obligatorio a la parte a quién se reclama, si no comparece sin justificación se tendrá por intentada sin efecto, si es justificada la ausencia por causa grave podrá ser citado por segunda vez la inasistencia no interrumpe la prescripción; para quien solicite la conciliación en caso de no comparecer y no siendo justificada se tendrá como no intentada, si la incomparecencia es por causa graves podrá justificar ante el órgano de administración dentro de tercero día, para la fijación de nueva fecha.

Es importante la consecuencia legal o alcance de la conciliación, de llegar a un acuerdo ante el Ministerio del Trabajo, tales acuerdos tendrán fuerza ejecutiva, por lo que frente al incumplimiento de estos por cualquiera de las partes, puede ser denunciado ante la

autoridad judicial del Trabajo y la Seguridad Social, quién verificando su validez legal, podrá iniciar un proceso de ejecución de sentencia según el procedimiento establecido en el art.72 CPTSS ; en el caso que se llegue a acuerdos en la Audiencia de Conciliación y Juicio o en cualquier parte del proceso, si es total termina con el proceso y si es parcial continua el proceso con la parte que no se llegó en el acuerdo, convergen diferentes Principios: el de Inmediación porque siempre el Judicial tendrá conocimiento del asunto desde el momento en que revisa la pertinencia de la solicitud, en su aprobación o desaprobación, en la emisión del auto correspondiente, en la audiencia con las partes en la presentación de los documentos requeridos y ejecución de los acuerdos librados ante el MITRAB.

El Principio de Celeridad se refleja en los tiempos establecidos los que son breves tanto en la actuación del Juez, como para las partes en las otras diligencias pertinentes, en todos estos actos prevalece Principios importantes como el de Oralidad, Concentración que favorece la Economía Procesal, y el Principio Inquisitivo del Derecho Procesal y de dirección del Proceso, que siempre estará presente por uso de la norma Procesal así como las facultades otorgadas al Judicial por la ley 260 "Ley Orgánica del Poder Judicial" y la Ley 501 "Ley de Carrera Judicial", en el Principio de Responsabilidad en sus actuaciones.

Para acceder a la vía jurisdiccional en demanda de resoluciones administrativas o su impugnación deberá haberse agotado la vía administrativa. Se entenderán agotados transcurridos treinta días hábiles desde la reclamación o recurso impugnado sin que se hubiera emitido pronunciamiento Podrán reclamarse en vía jurisdiccional en materia laboral y de seguridad social, las resoluciones administrativas emitidas por el MITRAB y el INSS, así como las impugnaciones contra esas entidades gubernamentales, pasado el plazo de treinta días sin que las partes hayan recurrido a la Jurisdicción Laboral y de Seguridad Social, a lo Contencioso Administrativo o al Recurso de Amparo, las resoluciones quedarán firmes. (art. 73 CPTSS)

8.2 La Demanda

La demanda no es otra cosa que el ejercicio de la acción, se llama demanda porque contiene una petición, la demanda es el comienzo del Juicio, que deberá ser presentada ante Ordice, quien la remite al juzgado competente, debiendo contener al menos los requisitos que nos señala el art. 74 CPTSS, con el cumplimiento por parte del juez se pone de manifiesto el principio de Inmediación, como carga exclusiva de este. Junto a la demanda deberá presentarse constancia de haber agotado la vía administrativa en materia laboral de la Seguridad social en los casos que proceda, solicitud de los medios de pruebas que no tenga en su poder, de los que intentará valerse en la audiencia del juicio (art. 74, no. 2 CPTSS)

Cuando el demandante no pueda presentar la demanda en forma escrita, podrá manifestarlo verbalmente ante el secretario judicial designado, quien levantará el acta respectiva llenando todos los datos y requisitos que demanda el artículo anteriormente referido, lo que facilita el acceso a la justicia ya que la CSJ, facilitará el formato poniendo a la disposición en todos los Juzgados y en la página Web de la Corte, para levantar la demanda (art.75 CPTSS), por el hecho que el demandante pueda hacer su demanda en forma verbal y sin costo alguno se manifiestan los principios de Oralidad y Gratuidad.

Asimismo el Principio tutelar o protector del trabajador como la parte con menos recursos económicos, del que se deriva la propia razón de ser del Proceso del Derecho laboral que surge para compensar la desigualdad real, que se refleja en el conflicto por los valores comprometidos por ambas partes, en la que el trabajador pone en juego la satisfacción de derechos en función de sus necesidades prioritarias para su sobrevivencia y la de su familia, y el empleador asiste al proceso no por problemas esenciales de subsistencia económica, sino por una disminución en su margen de ganancia o capital.

Los principios de inmediación y celeridad se cumplen, puesto que en la demanda el Judicial apreciará de forma personal los errores, contradicciones u omisiones

contenidos en ella y mandará a la parte demandante a subsanarla, (art. 76 CPTSS) porque está incompleta, porque no tiene claridad sobre la acción intentada o las prestaciones no son procedentes conforme a los hechos expuestos en la propia demanda.

Existe otro momento procesal de ampliación, corrección o reforma según el art. 78 CPTSS, en que el demandante en el término no superior a los cinco días posterior a la interposición de la demanda, podrá ampliar, corregir, aclarar o reformar la demanda. La subsanación se da porque el judicial necesita conocer las pretensiones de forma clara, completa y coherente, y así conocer las posiciones de las partes, para una mejor y correcta administración de justicia y no trastocar las reglas fundamentales del debido proceso, todo en igualdad de oportunidades y con la imparcialidad que le debe caracterizar al estudiar la demanda.

Una vez presentada correctamente la demanda o con las subsanaciones pertinentes será admitida por medio de un auto por la autoridad judicial el que dentro de un máximo de cinco días, señalará el día y la hora para la celebración de la audiencia de juicio, (art. 77 CPTSS) mediando un máximo de quince días entre la citación y la celebración del Juicio, en vista del Principio de Celeridad que caracteriza a este proceso.

Cuando se trate de demandas dirigidas contra la administración del Estado, a excepción de entes descentralizados administrativamente, se entenderán las actuaciones con la procuraduría General de la República, debiendo el órgano judicial dirigirla y notificarla a su sede correspondiente (art.76, inc.3; CPTSS) Cuando se trate de materia de seguridad social se requerirá a la entidad u órgano correspondiente la remisión del expediente administrativo, que deberá obrar en los juzgados en plazo no superior a los diez días. (art.76, inc4 CPTSS)

Además de solicitarse en la demanda, las partes podrán pedir al órgano judicial, al menos con diez días de anticipación de la audiencia del juicio aquellas pruebas que

habiendo de presentarse en el mismo, precisen diligencias de citación o requerimientos, sin perjuicio de su admisión y práctica en su fase probatoria.

El Juez observando los Principios de inmediatez, celeridad, concentración, primacía de la realidad, y de lealtad y buena fe procesal accederá a esa previa petición si la estimare fundada, no exorbitante, y relacionada con su objeto, en caso fuese denegada la solicitud por estas causas, podrán ser nuevamente propuestas, admitidas y practicadas durante el juicio o acordarlas en diligencia final, una vez concluido el Juicio. Con al menos cinco días de anticipación a la misma, ambas partes deberán anunciar los medios de pruebas de que intentaran valerse, sin perjuicio que puedan aportarse en la audiencia otras pruebas que tengan calidad de sobrevenidas. (art. 79 CPTSS.)

Las partes podrán solicitar en la demanda o en escrito posterior, hasta diez días antes de la audiencia de juicio, pedir la práctica anticipada de alguna prueba cuando exista temor fundado de que por causa de salud o ausencia de las personas o estado de las cosas, no puedan realizarse en la audiencia de juicio. Justificadamente podrá solicitar también la práctica anticipada de pruebas documentales, que por el Principio de Inmediatez y celeridad será resuelto debidamente por el Juez. Esta prueba se sustanciará ante la autoridad Judicial por el trámite de audiencia (art. 80 CPTSS)

Una práctica novedosa de este Código es la interposición de la demanda en el caso de empleo tercerizado, en la que el actor podrá solicitar a la autoridad Judicial, por los Principios de primacía de la realidad y de carácter inquisitivo del derecho procesal laboral, la comparecencia de la empresa principal usuaria de ese servicio, con el fin de determinar en la sentencia la responsabilidad subsidiaria de acuerdos a los términos de la materia. (art. 81 CPTSS)

El demandado podrá presentar antes de diez días de la audiencia de juicio la memoria o resumen de la contestación de la demanda con tantas copias como demandante haya en el proceso, con la obligación de depositar la prueba documental referida en la Ley.

La presentación de esta memoria no exime al demandado de contestar la demanda de forma oral en la audiencia de juicio según lo dispuesto en la presente Ley.

En caso el demandado no se presentare a la audiencia de Juicio, se tendrá como no contestada la demanda aun cuando haya presentado la memoria o resumen de la misma previamente. Por el Principio de Igualdad procesal puede el demandado reconvenir o contrademandar, por escrito en el plazo de cinco días después de notificada la fecha de la audiencia de juicio, expresando en ambos supuestos los hechos en los que la funda y la petición en que se concreta. (art. 82 CPTSS)

Según expresa el art.83 CPTSS, las partes litigantes podrán desistir del juicio, allanarse y transigir sobre lo que sea objeto del proceso, si es el demandante quién desiste la autoridad judicial notificará al demandado, quién puede oponerse en el término de tres días después de notificado y será la autoridad quién por el Principio de Inmediación y Celeridad, resolverá lo que estime a bien. En caso de no haber oposición se le tendrá por apartado de su demanda, dictando resolución en este sentido ordenando el archivo del proceso.

El allanamiento implica el reconocimiento objetivo del derecho del actor, razón por la cual es pertinente que ese reconocimiento quede plasmado en sentencia, si se allanara el demandado la autoridad judicial dictará sentencia estimatoria de la pretensión, excepto que el órgano judicial considere de forma motivada que puede causar perjuicio a terceros o al interés público.

8.3 Audiencia de Conciliación y Juicio

El Juicio es el elemento central del Proceso y consiste en la realización oral del debate y presentación de pruebas de ambas partes.

La audiencia de Conciliación y Juicio se traduce como la comparecencia de las partes ante el titular o la titular del órgano judicial, quién la presidirá. De aquí parte que la justicia especializada del trabajo y la seguridad social exige jueces conocedores del

derecho sustantivo laboral y también poseedores de habilidades para intervenir con autoridad en la audiencia, para entender las posturas, razones o argumentos del debate, capaces de dirigir las intervenciones de los litigantes, para evitar repeticiones o redundancias innecesarias.

En el Proceso se pueden presentar varias audiencias, la audiencia de juicio es la principal más no la única en la que se materializa el Principio de oralidad, todo el proceso está plenamente sometido al control y dirección del Juez, la oralidad adquiere un sentido de inmediación, en ellas las partes pueden intervenir previa autorización del judicial, cuantas veces estime oportuna para aclaraciones o precisiones necesarias respecto a los argumentos o hechos expuestos por la otra parte.

El Juez siempre buscará que se cumpla con los Principios de Celeridad y Concentración del Proceso, anteponiendo siempre el carácter Inquisitivo y Dirección del Proceso propio de este tipo de Proceso Laboral, sus acciones buscarán la Primacía de la Realidad, evitando acciones que dilaten o paralicen el Proceso por el Impulso de Oficio; los Principios que benefician al Trabajador, son: el de Gratuidad, Ultrapetitividad, y Norma más beneficiosa, los Principios compartidos por las partes confrontadas en el Juicio son el de Publicidad, y el de lealtad y buena fe procesal.

La audiencia de Juicio, por el Principio de Publicidad son de carácter público y sólo habrá excepciones en el caso de salvaguardar la intimidad de las personas, esto quiere decir que podrán asistir a ellas toda persona interesada en el Juicio, o en conocer el nuevo Procedimiento que se está implementando, siempre conservando las normas de educación y respeto.

Por la aplicación del Principio de Gratuidad, se enfatiza en el acceso a la justicia laboral con carácter protector al trabajador, por tal motivo éste recibe los servicios de asistencia legal por parte del Estado a través de los abogados de oficio del Ministerio del Trabajo, que sin costo alguno ejercen su defensa legal en todas las etapas del Proceso. Los procesos por audiencias son de mucha complejidad y exigen una agilidad

y solvencia suficiente para manejarse ante el juez en la sustentación de posiciones y en la actuación de pruebas.

Están legitimados para ser parte en el Proceso del Trabajo y la Seguridad Social, los enunciados en el art.17 CPLSS: Las Personas naturales que tengan libre ejercicio de sus derechos ya sea en su carácter de empleadores o trabajadores; Las personas jurídicas y organizaciones sindicales; la administración de estado y los entes descentralizados; y las asociaciones o comités y las comunidades de bienes.

Las personas trabajadores adolescentes y los civilmente incapaces, tendrán capacidad procesal para ejercer los derechos y acciones a través de un representante legal, en caso de ausencia de la persona a quien corresponda la representación o la asistencia del civilmente incapaz, la autoridad judicial por el Principio Impulso de Oficio nombrará un guardador ad litem que lo represente; las Personas Jurídicas y Organizaciones Sindicales serán representados por los que legalmente tengan la capacidad de hacerlo de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos y la Ley.

Por la administración del Estado comparecerá el Procurador General de la República o a quién delegue o nombre, se exceptúan los entes descentralizados administrativamente que gozan de personería jurídica; las asociaciones o comités, cuando no tengan personalidad jurídica comparecerán representadas por sus presidentes, directores o personas que públicamente actúen en nombre de ellas; por las comunidades de bienes comparecerá cualquiera de sus integrantes. (art.18 CPTSS)

El arto.19 del Código Procesal del Trabajo, expresa que la comparecencia y gestión de los actos procesales puede ser personal o por representación nombrado ante un fedatario Público o designado en la demanda con la aceptación por firma del representante nombrado o mediante la comparecencia posterior en el mismo procedimiento, en el caso que concurren dos o más demandantes acumuladamente, salvo nombramiento expreso, la representación la ostentará el asesor, asesora, procurador o procuradora que firme la demanda o alternativamente quien figure como

primer demandante, están legitimados los sindicatos para representar en los intereses colectivos de los trabajadores y de los intereses propios de la organización.

En este Proceso no es necesario la intervención de abogado o abogada, no obstante si las partes se hicieran representar y asesorar podrán actuar como tales con plena intervención de Ley: los abogados y abogadas en ejercicio de la profesión, los dirigentes de organizaciones sindicales a las que pertenezcan los trabajadores y las trabajadoras en defensa de sus intereses individuales o plurales; los procuradores y procuradoras labores, los estudiantes de derecho que hayan aprobado los cursos correspondientes a derecho y seguridad social y en todo caso autorizados por la respectiva Facultad de Derecho y bajo su dirección y control. (art. 19 CPTSS)

Una vez iniciado la audiencia de Juicio y conciliación, si el demandante citado de forma legal no compareciese, sin causa justa que motive la suspensión de la audiencia de juicio, se le tendrá por desistido en su demanda, notificándole a fin de que pueda interponer por una sola vez remedio de reposición, si hubiese justa causa. Si el remedio es estimatorio se citará nuevamente para celebrar la audiencia de juicio, la incomparecencia injustificada del demandado, no será causa para impedir la celebración del Juicio, por el Principio de Impulso de Oficio, el juez, continuará la celebración de la audiencia sin declarar su rebeldía. (art..84 CPTSS)

Por el Principio de inmediación en esta fase, la presencia del Juez, es obligatoria., lo que se busca principalmente es que el Judicial que va a resolver el conflicto conozca la realidad de los hechos, observe el comportamiento y sinceridad con que actúen las partes y terceros en base a su contacto directo con los actores del proceso.

Se da nuevamente un procedimiento de conciliación ante la autoridad judicial el que se llevará a efecto al iniciarse la audiencia de juicio, que a diferencia de la conciliación administrativa, se establece que el juez bajo los Principios de oralidad, inmediación, primacía de la realidad y dirección del proceso, garantizará que los acuerdos a los que lleguen las partes no vulneren las garantías básicas contenidas en la legislación laboral

vigente como son el salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, que son innegociable, vinculado con el Principio de irrenunciabilidad de los derechos, de no haber acuerdo se hará constar en acta, y no será considerado a la hora de la sentencia lo actuado en el intento de conciliación. (art. 85 CPTSS)

Si se obtuviere un acuerdo total será reflejado de forma inmediata en un acta, dicho acuerdo adquiere fuerza ejecutiva para su cumplimiento. Si se entregan cantidades efectivas en el mismo acto, se suscribirán y emitirán finiquitos y recibos correspondientes, declarando el Juez resuelta la Litis y ordenando archivo de diligencias. El texto del acuerdo hará las veces de sentencia definitiva y firme. (art.86 CPTSS). Si se llegase a un acuerdo parcial, se darán por resueltas las pretensiones que sean aceptadas y el Juicio tendrá continuidad sobre las pretensiones sobre las que no hubo acuerdo. (art.87 CPTSS)

En cualquier momento anterior a que quede firme la sentencia las partes podrán llegar a un acuerdo. (art.88 CPTSS). El no cumplimiento de lo acordado será motivo para que se ejecute la sentencia previa tramitación de la misma. (art.89 CPTSS)

Si no hay avenencia en la Conciliación, se dará continuidad al Juicio, bajo el principio de Oralidad, será el Juez quién conceda la palabra al demandante para que ratifique o modifique su demanda, sin variación sustancial que pueda ocasionar indefensión, si se diera el caso no se incorporarán al proceso.

En este momento el demandante además de ratificar la demanda, podrá hacer las alegaciones oportunas para la defensa de sus derechos; posteriormente por el principio de igualdad procesal, será invitado el demandado a contestar verbalmente la demanda, admitiendo o negando los hechos, debiendo el Judicial considerar el silencio o respuestas que sean evasivas como admisión tácita de los hechos que le sean perjudiciales, podrá oponer las excepciones que estime convenientes, así como hechos y alegaciones en caso de reconvenición si cumplió previamente el requisito para ello, el judicial oirá de viva voz la contestación del demandante a las excepciones propuestas,

y cumpliendo con el Principio de primacía de la realidad, que consiste en la búsqueda de la verdad, el Juez le concederá la palabra a las partes las veces que sean convenientes para aclaraciones o precisiones necesarias respecto de los hechos o argumentos expuestos y de esta forma conocer mejor sus respectivas posturas, cumpliendo con la tutela judicial efectiva el Juez rechazará verbal y motivadamente las pretensiones que se vayan formulando que manifiestan abuso de derecho y entrañen fraude procesal, sin perjuicio de ulterior apelación por las partes expresando su protesta.(art..90 CPTSS)

Oída las partes, el Juez recibirá la causa a prueba, proponiendo la práctica de las pruebas que precisen, primero al demandante y seguidamente al demandado, resulta conveniente subrayar que en la audiencia de Juicio las partes deberán acudir a la misma previa advertencia provistos de los medios de prueba que intenten valerse, y que la prueba que se ha de proponer será únicamente con respecto a hechos discutidos sobre los que no se pusieron previamente las partes de acuerdo sobre su realidad previamente fijados por la autoridad judicial y las partes. (art.91 CPTSS)

Como Prueba se dice que son los instrumentos procesales utilizados por las partes, para demostrar ante la autoridad judicial sus pretensiones y defensa. Se constituyen como objeto de prueba los hechos controvertidos que guarden relación con la pretensión, no siendo necesario probar los hechos públicos y notorios. (art..52; inc. 1, CPTSS). Son hechos carga de prueba el despido para el trabajador cuyas causales serán las establecidas en la carta de despido, sin poder éste invocar posteriormente otros hechos; si es despido por causa justa será el empleador o empleadora quién lo hará previa autorización de la Inspectoría departamental del Trabajo, de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo, si el despido fue verbal es considerado injustificado. (art. 52 CPTSS)

Será la autoridad Judicial según el arto.53 del Código Procesal del Trabajo y S.S., quién al momento de emitir sentencia motivará los hechos y circunstancias que dieron lugar a la formación del convencimiento sustentado en las reglas de la sana crítica de la

prueba, atendiendo circunstancias relevantes en el Litigio y la conducta procesal observada por las partes. No serán admitidas pruebas obtenida ilícitamente, impertinente e inútil para el proceso.

Constituyen medios de prueba para ser admitidos por la autoridad judicial en la audiencia de juicio: La prueba documental, la declaración de parte, la prueba testifical, la inspección judicial, el dictamen de peritos, medios científicos, tecnológicos o electrónicos, y cualquier otro medio distinto de los anteriores que proporcionen certeza sobre los hechos relevantes. (art.56CPTSS)

Corresponde al demandante la carga de probar los hechos constitutivos o indicios que fundamentan o delimitan su pretensión, igual incumbe al demandado la carga de probar los hechos que impidan, excluyan o hayan extinguido la obligación que se le reclama o la pretensión, también este último deberá probar la ausencia de discriminación una vez probada, en la medida, decisión o conducta impugnada y de su razonabilidad y proporcionalidad. (art..54 CPTSS)

Por el Principio de Primacía de la realidad y lealtad y buena fe procesal, el Judicial estimará o desestimará la pretensión según el mérito de lo probado, y si el trabajador solicitó en la demanda la exhibición de documentos relativos al Juicio que por su naturaleza obran en poder del empleador y este no lo hiciese se darán por probados los hechos alegados por el demandante. (art. 55 CPTSS).

La prueba documental propuesta anterior a la audiencia de juicio y admitida como pertinente por el Juez, se intercambiará para su valoración, la que estará debidamente relacionada, numerada o foliada, pronunciándose sobre la misma primero el demandante y a continuación el demandado, sobre los documentos aportados por la parte contraria, en este momento pueden impugnarlos por falsos o no auténticos, si los reconoce o no. La entrega de copia a la parte contraria no es necesaria.

Si hay prueba documental sobrevenida se intercambiará en ese momento, una vez que el Juez la admita. (art. 92CPTSS). , El Juez debe valorar bajo el Principio de Lealtad Procesal, cuando se alegue por una de las partes falsedad de un documento con influencia decisiva en la resolución de la causa o que condicione a la misma, acordando como diligencia final y con suspensión del término para dictar sentencia, y por el Principio de Impulso de oficio someterá a prueba pericial el documento para esclarecer su autenticidad. Dicho informe se pondrá a la vista de las partes por tres días para las alegaciones pertinentes, y posteriormente el Juez dictará la sentencia. (art. 93 CPTSS)

A continuación se practicará la prueba de interrogatorio de parte, si el titular o representante legal no compareciese sin justa causa, o rehusase a declarar, o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, o lo haga con evasivas bajo apercibimiento del Juez, será esa autoridad por el Principio de primacía de la realidad, quien lo valore en la sentencia conjuntamente con otras pruebas. Será aceptada la propuesta del llamado a declarar que se practique esta prueba en un tercero, que deberá apersonarse a la audiencia, su comparecencia será por su conocimiento personal de los hechos del asunto legal que se trata, aceptando las consecuencias que se deriven de la misma.

La admisión de la declaración deberá ser aceptada por el proponente de la prueba, no se aceptará que el defensor de la parte sea este abogado o abogada, o asesor o asesora rindan esta prueba. (art..94CPTSS), La autoridad Judicial tomará de forma pública al declarante su declaración a preguntas realizadas por la parte contraria, que deberán referirse a los hechos debatidos que no estén conformes, podrá ser objetada la formulación de una pregunta por la contraparte, en dicho caso el Juez por intermediación resolverá sobre el caso. Por el Principio de Primacía de la realidad, el Juez podrá formular si considera necesario las preguntas que conduzcan a la aclaración de los hechos debatidos. (art..95 CPTSS)

En la prueba testifical, el Juez podrán presentarse hasta tres testigos por cada parte ofreciendo su declaración sobre los hechos sujetos a prueba, los casos que es preciso

medir la espontaneidad de las declaraciones y valorarla adecuadamente, en su pertinencia por el juez, los testigos serán llamados de forma sucesiva y tomarán promesa de ley, con advertencia de consecuencias penales por falso testimonio, no se admitirá escritos de preguntas y repreguntas en la prueba testifical. (art. 96 CPTSS)

El Judicial podrá formular si considera necesario las preguntas que conduzcan a aclarar los hechos debatidos, asimismo hará preguntas a los testigos para la averiguación de la verdad. No será admisible la tacha de testigos sin perjuicio de los argumentos de las partes en la fase conclusiva. (art..96 CPTSS) La prueba pericial será para ratificar el informe aportado y unido a las actuaciones al inicio de la fase de la prueba documental. (art. 98 CPTSS)

En los alegatos conclusivos, los litigantes, expondrán también verbalmente sobre hechos controvertidos dirigidas a determinar y concretar las pretensiones demandadas, pudiendo variar las posturas iniciales. La fase siguiente será en la que el Juez bajo el Principio de Oralidad, Inmediación, Celeridad, Publicidad, Norma más beneficiosa, Ultrapetitividad, Primacía de la realidad, Carácter Inquisitivo del Derecho Procesal y Dirección del Proceso del Trabajo, dictará sentencia en un plazo no mayor a diez días posteriores a la audiencia.(art.99 CPTSS)

Para mejor proveer. La autoridad judicial podrá de oficio o de forma extraordinaria y para la averiguación de la realidad, decretar para mejor proveer la recepción de alguna prueba que considere necesaria para la resolución del caso, todo esto dentro del plazo para dictar sentencia. Las partes podrán dentro del quinto día, presentar escrito de valoración de esta prueba. También, a instancia de parte, podrá acordarse la práctica de pruebas que se hubiesen requerido con anterioridad al juicio o propuestas durante el mismo y no practicado por causas ajenas a la voluntad de los litigantes de la autoridad judicial. (art. 100 CPTSS)

8.4 Sentencia

Interesa señalar que la sentencia es “un acto jurídico procesal de decisión, por parte del Juez para dirimir el conflicto laboral que las partes han planteado, basado en los medios de prueba, utilizando la sana crítica, como regla del correcto entendimiento humano, basado en el conocimiento, sicología y experiencia común.

El Juez aplicando el Principio de Primacía de la realidad, puede dentro del plazo para dictar sentencia, y por el Principio de Impulso de Oficio decretar para mejor proveer la recepción de alguna prueba a su consideración necesaria para la resolución del caso, la que se realizará en audiencia especial en un plazo no superior a los diez días; evacuada la prueba las partes podrán dentro de quinto día, presentar escrito sobre su valoración, de este procedimiento no obsta que a instancia de parte, se practique la prueba requerida con anterioridad al Juicio o propuesta durante el mismo y no practicada en ese momento por causas ajenas a los litigantes o al Judicial. (art. 100 CPTSS)

La sentencia tiene que cumplir con los requisitos que debe contener según el art. 101 CPTSS

Es importante destacar, que por el principio de Inmediación de la autoridad judicial que emite la sentencia, de acuerdo a la Ley deberá ser emitido por el judicial que presidió la audiencia de juicio si por alguna causa no pudiera dictarla se deberá realizar nuevamente la audiencia de juicio (art. 102CPTSS)

Esta disposición es sumamente importante, ya que desde el inicio hasta el final del juicio oral laboral en primera instancia, el proceso cuenta con la presencia permanente de la autoridad judicial en todos los actos procesales y fortalece el principio de inmediación del juicio. Con ello finaliza el juicio oral laboral en Nicaragua en primera instancia

Por el Principio de Ultrapetitividad, el juzgador se encuentra facultado para otorgar a las partes más de lo que han pedido, siempre y cuando tales pretensiones otorgadas en exceso se encuentren debidamente probadas dentro del juicio. el Judicial puede advertir que el actor no ha reclamado todo a lo que tiene derecho, sea por error, por omisión, por desconocimiento, o por falta de estudio en la preparación de la demanda. El juez se limita a corregir el error y condena a pagar la cantidad correspondiente.

Por el Principio de celeridad existe un breve tiempo de tres días para su notificación a las partes posterior a que fuese dictada (art.103 CPTSS)

El fallo en que se condene el abono de una cantidad deberá contener el concepto y la cuantía de ésta, sin perjuicio de las deducciones y retenciones de ley, y bajo ningún caso puede reservarse para ulterior ejecución. En proceso por causa de derecho, el fallo será declarativo. (art. 104 CPTSS)

Conclusiones

Al finalizar este trabajo investigativo, y revisar nuestro planteamiento inicial que consistía en saber si los Principios Procesales contenidos en el nuevo Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, "Ley 815" cumplirían con la eficacia requerida en este nuevo Sistema de Justicia Laboral, prevalentemente Oral, Concentrado, Célere, y con la Inmediación requerida para este tipo de proceso dotado de modernidad, y determinar si se ajustaba a los derechos en materia del Trabajo y Administración de Justicia consignados en nuestra Constitución Política, así como a los parámetros internacionales en materia de los Derechos Humanos y de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

Concluimos lo siguiente:

1. Que producto del análisis desde el origen y la naturaleza jurídica de los Principios de todo Sistema Procesal, concluimos que son los Principios los que proporcionan dirección al Proceso, expresando la conducta a seguir de los sujetos que participan en el Proceso, estableciendo un marco Jurídico en el cual se desarrolla el Proceso del Trabajo y la Seguridad Social en nuestro País.
2. Que los Principios del CPTSS, cumplen en las diferentes etapas procesales con su cometido propuesto en la Ley, prevaleciendo los Principios de Oralidad, Concentración, Celeridad e Inmediación, como una respuesta efectiva a lo establecido por nuestra Constitución Política, leyes Nacionales en materia del Trabajo y la Seguridad Social, normas Internacionales en materia de los Derechos Humanos y de la Organización Internacional del Trabajo.
3. Que los juicios laborales tramitados con el nuevo CPTSS, cumplen con los requisitos de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al contar con Jueces especializados en materia del trabajo y la Seguridad Social, dotados de las herramientas procesales necesarias, como son los Principios oralidad, concentración, celeridad e Inmediación, que amplían las facultades del Juez, por lo que hacen que el juez nunca pierda conocimiento de

la causa y mantenga viva todas las incidencias del proceso, se empodere del caso y se llene de todos los elementos necesarios para dictar una correcta sentencia ajustada al Derecho del Trabajo, como garantía de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores, con un Debido Proceso en el que prevalecen Principios como el de norma más beneficiosa, irrenunciabilidad de los Derechos, protectorio o tuitivo del trabajador, igualdad, oportunidad, no discriminación, primacía de la realidad.

4. En base a entrevistas y asistencia a los Juicios realizados en los Juzgados del Trabajo y la Seguridad Social, observamos que no se está cumpliendo con el objetivo de la conciliación administrativa obligatoria ante el Ministerio del Trabajo, cuyo propósito es descongestionar los Juzgados, lo que no está ocurriendo porque llegan una gran cantidad de casos por cuantías menores que pudieron haberse resuelto en esa fase preliminar al Juicio.
5. A pesar que el nuevo Código Procesal cuenta con los mismos Principios que estaba contemplados libro segundo Derecho Procesal del Trabajo, "Ley 185", los Principios Procesales del Trabajo adquirieron mayor relevancia, por la formación de todo un Sistema constituido por Juicios Orales, Concentrados, Céleres, bajo la inmediatez de Jueces especializados en la materia, y con una mayor cantidad de Juzgados del Trabajo a nivel Nacional, además de contar con el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones para segunda Instancia, ajustándose a la modernidad, con la efectividad necesaria para cumplir con una adecuada Administración de Justicia en materia del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en nuestro país.
6. Que cada uno de los Principios en su conjunto como de manera individual cumplen con su cometido en la Ley, que junto con el profesionalismo e imparcialidad de los Jueces especializados en materia sustantiva y adjetiva del derecho laboral han respondido a la demanda de justicia que tantos trabajadores y empleadores solicitaban del Poder Judicial, eliminando la lentitud y mora Judicial imperante hasta la implementación del nuevo Código.

7. Que sería muy importante contar con datos Estadísticos proporcionada de manera sistemática y actualizada, para poder medir la efectividad que ejercen los Principios Procesales en el nuevo Procedimiento bajo los Principios de oralidad, celeridad, concentración e inmediatez, de tal forma que se pueda realizar en futuros trabajos académicos o de otra índole, una evaluación comparativa.

8. Que existen principios esenciales como el de legalidad, el pro sententia, el pro hominis, la cosa juzgada, y el debido proceso que contribuyen a dictar sentencias apegadas a los derechos humanos y constitucionales, que sustentan la supremacía Constitucional como principios rectores del sistema jurídico moderno del Estado.

Recomendaciones

Aprovechando la implementación de este nuevo Código recomendamos a la UNAN que se facilite el estudio y actualización de este nuevo Código en la población estudiantil de la carrera de Derecho, para que obtengan un dominio actualizado en la materia, en consonancia con la modernidad del Derecho Procesal Laboral en nuestro País.

A través de este Trabajo pudimos constatar que para muchos letrados del Derecho, hablar de los Principios es algo irrelevante, considerando que ellos ya están inmersos en la norma jurídica y por tanto no necesitan ser invocados a la hora de un litigio, de aquí que recomendamos darle la importancia que tienen los Principios en la Ley, tanto para los estudiantes de Derecho, como para los profesionales en ejercicio, sobre todo cuando se va a hacer uso de esa Ley.

Este trabajo puede ser ampliado si se analizan los Principios en el proceso de la segunda instancia ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones; o podrían ser trabajarse de forma individual cada Principio, de tal forma que se pueda desplegar su funcionalidad de manera más sistemática, y con los datos y resultados estadísticos que a futuro puedan ya estar disponibles, para una mayor efectividad del mismo.

BIBLIOGRAFIA

1. ALEMÁN MENA, Donald. Derecho Procesal del Trabajo Nicaragüense, Concordado con Jurisprudencia, Doctrina y Derecho Comparado, 1ª edic, Managua, UPOLI, 2005, 536págs.
2. MENA D. A. (s.f.). "Hacia una nueva cultura Laboral". Congreso Internacional del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Nicaragua.
3. BALLADARES ORDOÑEZ , Cristhian (2013). *Tesis: El nuevo Juicio Oral Laboral en Nicaragua, Primera Instancia*. León, Nicaragua.
4. CIUDAD REYNAUD, A. (8 de Diciembre de 2011). La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana. O.I.T.
5. CONSTITUCION POLITICA REPUBLICA DE NICARAGUA, Diario Oficial La Gaceta, 16 de septiembre de 2010, N° 176, Managua.
6. *CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL "LEY 815"*, aprobada el 31 de Octubre del 2012, publicado en la Gaceta No. 229 del 29 de Noviembre del 2012.
7. *CODIGO DEL TRABAJO REPUBLICA DE NICARAGUA "LEY 185"*, LA GACETA, 30 DE OCTUBRE DE 1996, NÚM. 205, PÁGS. 6109-6190).
8. CHICAS HERNANDEZ, R. A. (2005). Los Principios Procesales del Derecho y la Prueba en el Proceso Laboral. Jornada de Derecho Laboral Guatemala, 14.
9. ESCOBAR FORNOS, Iván, Estudios Jurídicos, Editorial del Centro de Documentación e Información, 2010. Tomo II, 638 págs.

10. FORNOS, I. E. (1998). Introducción al Proceso. Introducción al Proceso (pág. 495). Nicaragua: Hispamer. Colección de Textos Jurídicos.
11. JIMENEZ GIL, William (2004). "Sobre Principios y reglas, los problemas del razonamiento jurídico frente "al nuevo Derecho" en el Sistema Jurídico Colombiano. (Asamblea Nacional de Nicaragua)
12. LAROUSSE, Diccionario de la Lengua Española. México, 1986.
13. LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL DE LA REPUBLICA DE NICARAGUA "Ley No.260", aprobada el 7 de Julio de 1998, publicada en la Gaceta No. 137 del 23 de Julio de 1998.
14. LEY DE CARRERA JUDICIAL "LEY No.501" aprobada por la Asamblea Nacional el 14 de Octubre año 2004.
15. PEREIRA TERAN, A. (2013). Técnicas de Litigación Oral y Manejo de Audiencias Aplicables al nuevo Proceso Laboral. Técnicas de Litigación Oral y Manejo de Audiencias Aplicables al nuevo Proceso Laboral (pág. 11). Managua: Cámara de Comercio de Nicaragua.

WEBGRAFIA

Ciudad Reynaud, D. (7 de Noviembre de 2007). *Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social "Dr. Guillermo Cabanellas"*. Recuperado el 2013, de Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina: <http://aijdtssgc.org/2007/11/07/necesidad-de-una-profunda-reforma-procesal-laboral-en-america-latina/>

Asamblea Nacional de Nicaragua. (s.f.). Obtenido de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/Diariodebate.nsf/1e91f0054ac77a85062572e50067fde4/a0879942113c14c306257b2f00550837?OpenDocument>

Ayvar Roldán, C. (s.f.). *slideshare*. Recuperado el 2013, de Los Principios Procesales en la nueva Ley del Trabajo: <http://www.slideshare.net/harr/los-principios-procesales-nueva-ley-procesal-de-trabajo>

Bufete Legal Alemán. (s.f.). *Congreso Internacional del Trabajo "Hacia una nueva cultura Laboral"*. Recuperado el 2013, de Actos Procesales que se derivan de los principios del Procedimiento: http://www.alemanyasociadosnic.com/texto_top.html.

Enciclopedia Jurídica. (s.f.). Obtenido de Enciclopedia Jurídica: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/principios-del-proceso/principios-del-proceso.htm>

Franco, Y. (s.f.). *www.Alianza Estudiantil.org*. Recuperado el 2013, de www.estuderecho.com/documentos/proceso/principios%20procesales.doc

Gerencie.com. (s.f.). Obtenido de <http://www.gerencie.com/teoria-general-del-derecho-fuentes-del-derecho.html>

Jiménez, L. M. (11 de Noviembre de 2005). *Asociación Iberoamericana el Derecho y los Principios Procesales Laborales Mexicano.* Obtenido de Necesidad de la inclusión de los principios procesales, en las normas adjetivas laborales, latinoamericanas: <http://aijdtssgc.org/page/118/mexicano/>

Pérez, M. d. (2002). *Principios y Características que estructuran el Derecho Procesal del Trabajo Mexicano.* Obtenido de eprints.uanl.mx/2018/1/1020148163.PDF

Plá Rodríguez, A. (2006). *Forum Internacional "El derecho Laboral".* Recuperado el 2013, de Los Principios del Derecho del Trabajo: <http://www.congreso.gob.pe/comisiones/1995/trabajo/349.htm>

Revista Laboral, P. J. (s.f.). *Revista Laboral volumen 1, número 2, de Mayo 2013.* Recuperado el 2013, de <http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/revista/REVISTA%20LABORAL.html>

Roldán, D. C. (s.f.). *Derecho Pedia.Pe.* Obtenido de Derecho Pedia.Pe: <http://derechopedia.pe/mas/derecho-laboral/134-los-principios-procesales-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo>

Sagardoy Bengoechea, J. A. (s.f.). *El Proceso Laboral: Principios Informadores.* Recuperado el 2013, de El Proceso Laboral: Principios Informadores: biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/47.pdf

Toledo Toribio, O. (s.f.). *Derecho y Cambio Social*. Recuperado el 2013, de
Derecho y Cambio Social:
<http://www.derechoycambiosocial.com/revista020/principio%20de%20congruencia%20en%20el%20proceso%20laboral.htm>

wikipedia. (6 de 11 de 2013). Obtenido de
http://es.wikipedia.org/wiki/Rebus_sic_stantibus

ANEXOS